

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross, surrounded by a wreath. The shield is set against a background of a grid. The entire emblem is enclosed within a circular border containing text in Spanish. The text in the border reads "UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" at the top and "FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES" at the bottom.

**EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN
LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN
LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2014

**HORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Díaz

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales del Examen General Público).



LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO
8ª. Av. 20-22 Zona 1, Oficina 4
Primer Nivel, Edificio Castañeda Molina, Guatemala
Tel. 2242-1156 Colegiado No. 6,279

Guatemala 01 de octubre de 2013

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Doctor Mejía Orellana:

De acuerdo con la resolución emanada de la Decanatura, he sido asignado para Asesorar el trabajo del Bachiller **MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA**, el cual se titula: **“EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**.

El trabajo realizado, posee un excelente contenido técnico, con una metodología basada en el uso del método científico, utilizando las técnicas de investigación documental y bibliográfica.

Se utilizó la metodología pertinente, con la redacción clara y se manejó de manera práctica para la fácil comprensión del lector, en su elaboración se utilizó bibliografía de autores nacionales como internacionales en materia de derecho financiero arribando a las conclusiones, recomendaciones de suma importancia que deben ser tomadas en cuenta, tanto por las autoridades, legisladores, estudiosos del derecho y población en general.

Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis presentado por el bachiller, ha cumplido con los presupuestos legales de presentación y desarrollo, además la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a la normativa reguladora para el efecto.

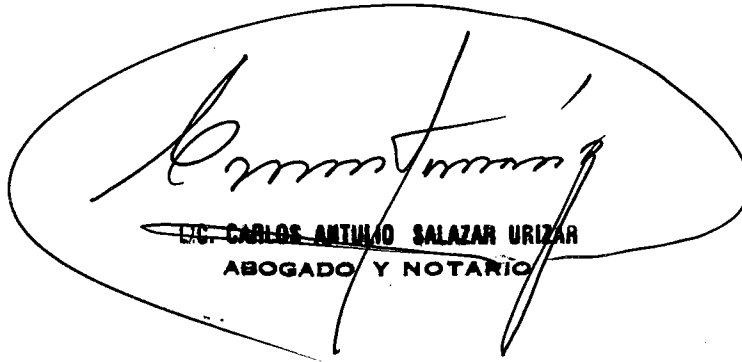


LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO
8ª. Av. 20-22 Zona 1, Oficina 4
Primer Nivel, Edificio Castañeda Molina, Guatemala
Tel. 2242-1156

En cuanto al contenido Científico, se pudo observar en el presente trabajo que el mismo se cumplió, ya que fueron varios los aportes que se hicieron los cuales fueron de suma importancia y que pueden servir de estudio para muchos sectores de la población.

En mi criterio, considero que el trabajo efectuado por el bachiller, cumple con los requisitos que para el efecto establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de dicha casa de estudios previo a optar el grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, así como el Examen General y Público, por lo que procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, previa revisión y discusión en el Examen General.

Atentamente,



~~LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR~~
~~ABOGADO Y NOTARIO~~



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 21 de febrero de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA, intitulado: "EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranjo
Teléfono: 2437-4220



Guatemala, 27 de febrero del 2014

DOCTOR
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Respetable Doctor Mejía Orellana:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para informarle que de conformidad con el nombramiento de revisora del trabajo de tesis que se me hiciera del bachiller: **MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA** intitulado "EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA", informo a usted lo siguiente:

- a. **Del título de la investigación:** el bachiller Estrada Aldana, sometió a mi consideración la tesis intitulada: "EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA", para la revisión respectiva. Examinado el tema se llegó a la conclusión tanto de la suscrita como del bachiller, que se debe dejar el nombre propuesto al tema por encontrarlo adecuado al plan de investigación.
- b. **Respecto del contenido científico y técnico de la tesis:** De la revisión practicada al trabajo de tesis relacionado, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis en virtud que el presente trabajo llena las expectativas por dicho normativo, al haberse utilizado dichos aspectos al desarrollarse la investigación del caso.
- c. **Respecto de la metodología y técnica de investigación utilizada:** Para el desarrollo del presente trabajo se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación siendo estos analítico y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documentales, para la indagación respectiva. Por ello, se pudo establecer que se hace necesario que se regule el hecho de que existen condiciones especiales que deben ser tomadas en cuenta por el legislador para incluirlo como un trabajo sujeto a un régimen especial, y por lo tanto, la conformación de una normativa especial, creándose para dicho efecto una normativa específica al respecto.



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranja
Teléfono: 2437-4220

- d. **De la redacción utilizada:** Se observó que en toda la tesis se emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas, para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
- e. **Respecto a los cuadros estadísticos:** Se derivan de los resultados del trabajo de campo realizado, respecto a que los entrevistados en general, manifestaron la importancia de que se cree este tipo de defensor en la legislación guatemalteca.
- f. **Respecto de la contribución científica:** Se puede observar que el trabajo desarrollado, observa el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues en el estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia y necesidad existente en nuestro país de que haya una normativa, ya que beneficiaría fundamentalmente a la población que utiliza servicios financieros, lo cual lógicamente también tendría beneficio para la sociedad en general.
- g. **De las conclusiones:** Se pudo establecer que el bachiller, hizo hallazgos dentro de la investigación, que a mi consideración son adecuados y que las conclusiones, son congruentes con el trabajo realizado.
- h. **De las recomendaciones:** De igual manera, las recomendaciones tienen congruencia con la conclusiones.
- i. **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como análisis de la legislación interna, como de otros países por lo que a mi criterio son adecuados.

En conclusión, y en virtud de haberse cumplido con las exigencias de la suscrita revisora, derivadas del examen del trabajo en los términos anteriormente expuestos e individualizarlos y por las razones ya expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar el trabajo de tesis relacionado, realizado por el bachiller: **MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA**, y en consideración dársele la opinión que merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto se emita orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente,

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

Lcda. Coralia Carmina Contreras Flores
Abogada y Notaria Col. 5656



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de septiembre de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MANUEL FERNANDO ESTRADA ALDANA, titulado EL TRABAJO DE TEMPORADA Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULE EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del Universo, por haberme dado el regalo más grande que es la vida.
- A MIS PADRES:** Orlando Estrada Urzúa y Silvia Anabella Aldana Javier de Estrada, quienes con su amor, dedicación y esfuerzos, han formado un hombre de bien.
- A MI HERMANA:** Silvia María Estrada Aldana, por su apoyo y cariño incondicional, con quien he crecido toda la vida y quien ha sido siempre para mí una gran hermana.
- A MIS PRIMOS Y PRIMAS:** Con mucho cariño.
- A MIS TÍOS Y TÍAS:** Fernando Estrada Urzúa, Abraham Estrada Urzúa, Mayra Leonora Aldana Javier y Arturo Sagastume, familiares que estimo mucho en mi vida.
- A MIS ABUELITAS:** Blanca Argelia Urzúa Sagastume (QEPD) mi segunda madre, a quien le agradezco sus cuidados y amor y quien desde el cielo está muy orgullosa de mí; y María Mercedes Javier Barillas, por su cariño incondicional quien también en todo momento me ha dado sus consejos y bendiciones.



**A MIS AMIGOS
Y AMIGAS:**

Son tantos pero a todos los recuerdo y estimo mucho y los llevo en el corazón.

**A MIS
CATEDRÁTICOS:**

Por sus horas de esfuerzo para que aprendiera los conocimientos del Derecho en Guatemala.

A LOS ABOGADOS:

Licenciados Carlos Antulio Salazar Urizar, Coralia Carmina Contreras Flores y Roberto Fredy Orellana Martínez, por su apoyo incondicional en el proceso y culminación de este importante acto.

A LA:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Porque en ella aprendí que la ciencia no tiene límites.

A LA:

La Universidad de San Carlos de Guatemala. Por ser el lugar y la cuna del saber, donde el estudiante convertido en profesional, espera devolver lo aprendido a su patria Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Generalidades.....	1
1.1 El trabajo agrícola de temporada.....	1
1.2 Evolución histórica del trabajo agrícola de temporada.....	3
1.3 Evolución de la normativa que regula el trabajo agrícola de temporada.....	8
1.4 Sujetos del contrato de trabajo agrícola de temporada.....	10
1.4.1 El trabajador.....	10
1.4.2 El empleador.....	12
1.5 La figura del subcontrato o “enganche” y los contratistas agrícolas..	19

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	23
2.1 Definición.....	23
2.2 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	25
2.3 Características del contrato individual de trabajo.....	29

2.4	Elementos del contrato de trabajo.....	31
2.5	Características de la relación laboral.....	32
2.6	Contratos especiales en el Código del Trabajo.....	33

CAPÍTULO III

3.	El contrato de trabajo agrícola.....	39
3.1	Generalidades.....	39
3.2	Concepto.....	41
3.3	Clases.....	41
3.4	Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo.....	42
3.5	Capacidad para contratar.....	44
3.6	Duración del contrato de trabajo y jornada laboral.....	47
3.6.1	Duración del contrato.....	47
3.6.2	Jornada de trabajo.....	47
3.6.3	Remuneración del trabajador agrícola.....	52
3.7	Normas que lo regulan.....	54
3.8	Solemidades.....	54
3.9	Terminación del contrato de trabajo.....	56
3.9.1	Algunos contratos tipo utilizados en la contratación de trabajo agrícola de temporada.....	64



Pág.

CAPÍTULO IV

4. Situación y protección de los trabajadores agrícolas de temporada.....	71
4.1 Generalidades.....	71
4.2 Las mujeres temporeras.....	73
4.3 Los niños temporeros.....	74
4.4 Normas que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas.....	77
4.5 Sindicalización.....	80
4.6 Negociación colectiva.....	81

CAPÍTULO V

5. El contrato de trabajo agrícola de temporada en la legislación comparada.	83
5.1 Argentina.....	83
5.2 Brasil.....	88
5.3 Perú.....	91

CONCLUSIONES.....	93
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	95
-----------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	97
--------------------------	-----------



INTRODUCCIÓN

Los trabajadores agrícolas constituyen una importante fuerza laboral que, a pesar de su carácter estacionario y variable, influyen notoriamente en la estructura y variabilidad del empleo y desempleo en el país; es por ello, que el contrato que rige sus relaciones laborales, cobra creciente importancia, porque al amparo de dicho contrato, los trabajadores agrícolas de temporada podrán hacer efectivos los derechos que las leyes les reconocen. El propósito de esta investigación, al plantear la hipótesis, fue analizar si existe desprotección laboral al no estar reguladas en el Código de Trabajo las condiciones en que los trabajadores agrícolas deben prestar la labor que realizan por temporadas. Lo cual se pudo demostrar en el trabajo de campo, ya que se comprobó que efectivamente los trabajadores agrícolas se encuentran desprotegidos al no contar con una normativa laboral que les brinde la adecuada protección a sus derechos; quedando, muchas veces, fuera del amparo de la ley.

Los métodos utilizados fueron: como general, el analítico, ya que permite desplazar todo el conocimiento en partes; en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes; y, como específico, el sintético, que permitió analizar separadamente los fenómenos objeto del estudio. Dentro de las principales técnicas utilizadas están: las bibliográficas, documentales, observación, entrevistas y encuestas.



En el capítulo primero, se desarrolla lo relativo al trabajo agrícola de temporada, a la evolución histórica del trabajo agrícola de temporada, a la evolución de la normativa que regula el trabajo agrícola de temporada, a los sujetos del contrato de trabajo agrícola de temporada y a la figura del subcontrato o “enganche” y los contratistas agrícolas; en el capítulo segundo, se examina lo relacionado al contrato de trabajo, la naturaleza jurídica, características y elementos del mismo, las características de la relación laboral y los contratos especiales en el Código de Trabajo; en el capítulo tercero se estudia el contrato de trabajo agrícola, generalidades, concepto, clases, cláusulas comunes a todo contrato de trabajo, la capacidad para contratar, la duración del contrato de trabajo y jornada laboral, las normas que lo regulan, solemnidades y la terminación del contrato de trabajo; en el capítulo cuarto se analiza la situación y protección de los trabajadores agrícolas de temporada, generalidades, las mujeres y niños temporeros, normas que regulan las condiciones de trabajo, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores agrícolas; y en el capítulo quinto se desarrolla lo relativo al contrato de trabajo agrícola de temporada, en la legislación comparada en Argentina, Brasil y Perú.

Al trabajo que se realiza en temporadas, no se le ha dado la importancia que amerita, pues únicamente se emplean a personas en determinadas épocas, sin estar actualmente regulado en el Código de Trabajo. En ese sentido, debe reconocerse un marco legal que establezca las condiciones especiales para que el legislador las tome en cuenta y cree una normativa específica al respecto.



CAPÍTULO I

1. Generalidades

1.1 El trabajo agrícola de temporada

El trabajo agrícola constituye una actividad de gran importancia en nuestra sociedad, no sólo por la contribución económica que realizan los trabajadores temporeros en la producción agrícola de nuestro país, sino que también porque esta actividad, importa una fuerza laboral que involucra a miles de hombres, mujeres y niños en nuestro país.

En Chile laboran alrededor de 400.000 trabajadores agrícolas de temporada, que se desempeñan en actividades como producción y exportación de frutas, flores, semillas y hortalizas, en predios, huertos y packings de la III a la X región, en faenas de raleo, limpieza, cosecha, selección y embalaje, entre otros. La mayor concentración de trabajadores empleados en estas faenas es en las regiones RM, VI y VII.

Estos trabajadores presentan mayores niveles de pobreza que el total de la fuerza de trabajo: rurales 31.2% y urbanos 55.3%. Entre un 40% y un 50% no han firmado un contrato de trabajo. “Tienen jornadas laborales muy extensas e intensas: son comunes los horarios de 10 y más horas diarias, generalmente con



un sistema de pago a trato que intensifica la carga de trabajo, puesto que la remuneración depende del desempeño del trabajador.”¹

Según datos de la Encuesta Casen 2000, las personas ocupadas en labores agrícolas de temporada, se concentran en la escala de menores ingresos de nuestro país.

La existencia de intermediarios laborales, subcontratistas o "enganchadores", dificulta la identificación de los empleadores y precariza el empleo temporal agrícola., haciendo que las condiciones contractuales a las que adhieren, sean en prácticamente ineficaces, puesto que muchas veces desconocen quien es su "empleador", dificultando así, la posibilidad de hacer efectivos los derechos que emanan del contrato que han suscrito.

Además de lo anterior, a la precariedad de las condiciones laborales en que desempeñan su trabajo los temporeros, se suma el desconocimiento de los derechos que les asisten, lo que en definitiva incide en la desprotección de sus derechos laborales.

Esta realidad no sólo se aprecia en Chile, sino que también en toda Latinoamérica, en que el trabajo agrícola de temporada se desarrolla en precarias condiciones; Así, la OIT en su último informe semestral(2005) recalca la necesidad de un trabajo digno en el sector agropecuario y forestal, el que debe ir acompañado de

¹ <http://www.semam.gov.cl/publico/categoria.php?sec=2&cat=49>, (12-02-2013).

políticas públicas de fomento y fortalecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores: “El problema del empleo y el déficit de trabajo decente en las áreas rurales y en el sector agroforestal suscitan una preocupación especial. Para enfrentar esta situación, la OIT propone una estrategia sustentada en el crecimiento del sector agrícola vinculada a la agroindustria de exportación, de alto valor agregado, sostenible en términos ambientales, y con tributos que reflejen la responsabilidad social....”²

Lo señalado anteriormente, da cuenta de esta necesidad de “Trabajo Digno” para los trabajadores agrícolas y forestales, quienes muchas veces se ven afectados por la acción de plaguicidas empleados en la producción agrícola en forma indiscriminada, o por las largas jornadas de trabajo a las que se ven sometidos en pos de su sustento.

1.2 Evolución histórica del trabajo agrícola de temporada

Los trabajadores agrícolas de temporada y su importancia económica, constituyen un fenómeno social y laboral, cuyo surgimiento se encuentra asociado a la modernización de la agricultura y los procesos productivos en nuestro país en las últimas décadas.

² Oficina Internacional del trabajo y oficina regional para América Latina y El Caribe. **Panorama Laboral 2005 para América Latina y El Caribe (Avance Primer semestre)**, Pág. 79.



En los 70 se inicia un período de cambios para el agro y su actividad, transitando desde un tipo de desarrollo basado en la industrialización a un modelo en el cual la exportación de productos agrícolas es central. A fin de insertar a nuestro país en estos procesos de globalización imperantes en Latinoamérica, se hizo necesario ajustar las políticas agrarias, la relación entre el agro y los demás sectores, la integración regional rural y urbana, y la vida de las personas vinculadas a la agricultura.

Todo este proceso de inserción en los mercados internacionales de una agricultura de exportación, implicó que la agricultura chilena, pasase a ser considerada como un espacio de valorización y acumulación que genera alta rentabilidad en ciertos cultivos (fruticultura y forestal principalmente), captando inversiones nacionales y extranjeras.

Este sector se vincula estrechamente con la exportación agrícola, ya que las faenas de siembra, cosecha y procesamiento (packing) atraen mano de obra de otras regiones agrícolas con menor trabajo y desde la ciudad, específicamente de los sectores marginales urbanos.

Este sector requiere de una gran cantidad de mano de obra, y ha provocando consecuentemente, que la migración rural-urbana, se detenga, puesto que al existir menos demanda de trabajadores en la ciudad y al ser significativamente mejores las condiciones salariales del agro en dicha época (pues se trata de labores estacionales), se produce una migración inversa, esto es, urbana-rural.

Esta actividad ha implicado que las familias que habitan las zonas frutícolas han transitado rápidamente (en el transcurso de los últimos 20 años) de campesinos a trabajadores asalariados, y han debido colocarse, en desiguales condiciones, en el mercado laboral. La temporalización del trabajo ha implicado una inserción inestable en la estructura ocupacional, un ingreso monetario irregular y una fuerte competencia entre sus iguales.

El temporero, o más específicamente, el trabajador agrícola no permanente, es consecuencia de la intensificación del capitalismo en el agro y representa un sujeto social novedoso. “Si bien siempre han existido en el campo, asalariados estacionales, el temporero actual es caracterizado como un trabajador agrícola, hombre o mujer, contratado por menos de seis meses en el año, cuyo lugar de residencia es en muchos casos urbano, en alguna ciudad cercana a zonas frutícolas, o un poblado rural en proceso de urbanización.”³

“Este surgimiento del trabajador agrícola (categoría laboral autónoma), como hemos dicho anteriormente, está estrechamente vinculado a la modernización de la agricultura en Chile; la que se habría desarrollado en tres etapas históricas.”⁴

³ Salas Quintanal, H, **La Modernización del agricultor y los trabajadores temporeros**, Pág. 353.

⁴ Quintanal Salas, H., **Ob. cit.** Pág.13.



a) El fin del sistema hacendal

Diversos estudios ubican el fin del sistema hacendal entre los años cincuenta y sesenta, como una primera etapa de transformaciones agrarias importantes. En este período se hace evidente e insostenible, tanto desde el punto de vista social como económico, la crisis estructural de la agricultura chilena que se venía arrastrando desde el siglo pasado.

La "contratación" de trabajo temporal en la hacienda, en la figura de "afuerinos" y "torrantes", puede considerarse como un antecedente histórico de los actuales temporeros de la fruticultura, aunque, sus características difieren en el contexto de los posteriores procesos de modernización.

b) La reforma agraria

La reforma agraria benefició principalmente a los inquilinos que pasaron a responsabilizarse de los asentamientos (haciendas colectivas), y quienes estaban destinados a ser asignatarios de parcela una vez que se definiera su distribución individual. Los excluidos de la reforma agraria fueron fundamentalmente los "afuerinos" y, entre ellos, los "torrantes", debido a la política agraria de privilegiar a los inquilinos y a que su carácter temporal y migratorio les impedía articularse en organizaciones sociales; rasgo que también encontramos hoy entre los temporeros.



También quedaron excluidos los campesinos externos, acosados por los problemas de sobrepoblación, y carentes de los recursos para modernizarse. El nuevo marco legal de sindicalización, la influencia ideológica de los partidos políticos y el clima de transformaciones sociales a nivel nacional y mundial impactan de tal manera, que se constituye rápidamente un movimiento campesino masivo, ideologizado, con una gran capacidad de acción, logrando un poder que trascendió los límites de la sociedad rural y que se expresó también en el control de la fuerza de trabajo rural, en la comercialización y en la planificación productiva. El curso de los acontecimientos pone en peligro la vía de modernización de la agricultura y esto se constituye en una de las múltiples causas que generan la intervención del poder militar en 1973.

c) Modernización neoliberal y la expansión frutícola

Ocurre en Chile con la llegada del Gobierno militar e implicó establecer las bases de un proyecto capitalista profundamente modernizador de la agricultura, tras una desarticulación del modelo de desarrollo que había estado vigente en Chile hasta ese momento.

Las primeras medidas tomadas por el gobierno militar se inspiran en una nueva concepción del agro e implican un rol distinto del Estado. Esta concepción deja de "considerar a la agricultura como un sector retrasado al que el Estado debía ayudar, para pasar a visualizarlo como un sector con excelentes posibilidades de desarrollo con base en las ventajas de la agricultura chilena".

En términos económicos, en Chile se busca la inserción de los productos agrícolas en el comercio internacional, a través de una amplia apertura y de poner a los productos chilenos en competencia con el resto del mundo, incluyendo los países con una agricultura más desarrollada.

La tendencia de la internacionalización del capitalismo es provocar la modernización, cambiar la orientación de la producción agrícola, y desarrollar la agroindustria. La agricultura de estos países da un giro: zonas de producción campesino-familiar, áreas de cultivos de consumo básico, se transforman en regiones con cultivos y explotaciones modernas, dirigidas a la producción para el mercado interno y externo, o de materias primas para la agroindustria; de esta manera, se trata de una agricultura orientada a satisfacer el consumo de países desarrollados, siendo deficitaria en cuanto a satisfacer las necesidades básicas de consumo de su población. A partir de mediados de los años setenta, la expansión y significación de la fruticultura chilena asume todos los rasgos de un "boom".

1.3 Evolución de la normativa que regula el trabajo agrícola de temporada

La incorporación de esta nueva categoría laboral, que se produce como consecuencia de la paulatina transformación de las estructuras de producción y explotación agrícola, hace necesaria la existencia de normas que regulen la actividad de estos trabajadores, a fin de otorgarles la debida protección a sus derechos. Sin perjuicio de ello, antes de iniciarse este llamado proceso de modernización de la agricultura y la incorporación del trabajador agrícola al



espectro laboral, ya existían algunas normas que regulaban el trabajo agrícola de temporada, como: La Ley N° 13.305, de abril de 1959, otorgó a estos trabajadores el beneficio de la semana corrida; En 1962 la Ley N° 15020, de Reforma Agraria, que establece normas para la constitución de la propiedad familiar agrícola, régimen de salarios mínimos para obreros agrícolas, etc.

En Abril de 1965 se dictó la Ley N° 16.250, que extendió las normas sobre salario mínimo industrial y jornada de trabajo de 48 horas semanales; muy importante fue la dictación de la Ley N° 16.455, de 1966, que otorgó estabilidad en el empleo al trabajador agrícola, fijando causales de despido y desahucio; La Ley N° 16.601, de 1967, que establecía el pago de los días de lluvias; La Ley N° 16.625, de 1967, que reguló el derecho de sindicalización campesina y negociación colectiva y el D.F.L. N° 6, de 1967, que estableció el fondo de Educación y Extensión Sindical. Con el advenimiento de la democracia, y los consecuentes cambios que trajo consigo, se hace patente, la necesidad de dar reconocimiento normativo a la actividad de los temporeros y temporeras de nuestro país.

“Así, en 1993 se introducen modificaciones al Código del Trabajo, agregando un nuevo párrafo 2° al Capítulo II sobre el Contrato de los Trabajadores Agrícolas, denominado Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada, estableciendo el concepto de trabajador de temporada; formalidades de celebración del contrato de trabajo; la obligación del empleador de proporcionar



condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, que permitan mantener, preparar y consumir alimentos y, medios de transporte.”⁵

1.4 Sujetos del contrato de trabajo agrícola de temporada

Los Sujetos de la relación que nace del contrato agrícola de temporada son usualmente el trabajador y el empleador, pero hoy en día es corriente que en estos contratos aparezca una tercera persona, esto es, el contratista o intermediario, sujeto que contrata con el trabajador por sus servicios, poniendo estos servicios a disposición del empresario. A continuación analizaremos las obligaciones de cada parte que resultan ser los derechos de la otra:

1.4.1 El trabajador

El artículo 3 del Código del Trabajo señala quienes deben entenderse como trabajadores: “ b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

Artículo que señala cuales son los requisitos que debe reunir un sujeto para revestir la calidad de trabajador:

⁵ http://www.bcn.cl/pags/publicaciones/serie_estudios/esolis/235-04.htm, (09-02-2013).

- Debe ser una persona natural
- Debe ser deudor de servicios personales (sean materiales o intelectuales)
- Debe estar en situación de dependencia o subordinación con el sujeto acreedor (empleador)
- Los sujetos deben ligarse en virtud de un contrato de trabajo.

Las obligaciones del trabajador agrícolas son las siguientes:

- a) desempeño de la labor: La que puede consistir en labores de siembra, recolección, empaque, etc.
- b) Bajo subordinación y dependencia: Como se señaló anteriormente el trabajador debe cumplir sus labores, bajo las órdenes del empleador.
- c) Conocer el reglamento de higiene y seguridad: Normas que están establecidas en su favor y que tienen por objeto proteger su salud e integridad personal.
- d) Conocer los riesgos específicos de la faena o labor: Es obligación del trabajador conocer los riesgos que conlleva el desempeño de sus funciones, toda vez que esto le permitirá hacer valer sus derechos y exigir el cumplimiento de las medidas de seguridad.

- e) Usar y mantener los elementos de protección personal: Obligación que también tiene por objeto la seguridad del trabajador en el ejercicio de sus labores.

1.4.2 El empleador

Se encuentra definido en el Artículo 3º del Código del Trabajo que señala: “a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”

De este concepto se desprende que deben concurrir una serie de requisitos para catalogar a un sujeto como empleador, ya sea persona natural o jurídica, es empleador y por ende parte de un contrato de trabajo:

- Que se trate de una persona natural o jurídica
- Que utilice los servicios materiales o intelectuales de una o más personas
- Que esté ligado con los sujetos denominados trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

- **Obligaciones generales del empleador:**

- a) Suscribir contrato de trabajo por escrito:

Obligación que se establece por vía de solemnidad y cuya omisión acarrea al empleador la imposición de una multa y para efectos probatorios, tener por cierto lo señalado por el trabajador en cuanto a las condiciones del contrato de trabajo.

b) Pagar la remuneración convenida:

Obligación de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que el trabajador presta sus servicios a cambio del pago de la remuneración.

c) Pagar las cotizaciones provisionales:

El empleador se encuentra obligado al pago de las cotizaciones provisionales del trabajador.

d) Llevar el Registro de asistencia de los trabajadores

e) Otorgar comprobante de pago mensual:

El empleador debe entregar al trabajador un comprobante del pago mensual de sus remuneraciones:

f) Derecho a saber:

El derecho a Saber consiste en la obligación que tiene todo empleador a informar y el derecho que tiene todo trabajador de conocer los riesgos a que se expone en su trabajo.

El derecho a saber es uno de los instrumentos de prevención que la ley otorga para prevenir, controlar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

El empleador debe informar a los trabajadores sobre los riesgos a que estará expuesto, cómo prevenirlos, la forma segura de trabajar y a quién recurrir en caso de accidente.

En todo lugar de trabajo incluso, en las labores de temporada, donde exista uno o más trabajadores, el empleador está obligado a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, entregándole una copia a cada trabajador. En dicho reglamento se dan a conocer los derechos, las obligaciones de los trabajadores y los riesgos típicos de la empresa.

- **Obligaciones especiales del empleador**

Existen una serie de obligaciones especiales establecidas a propósito del contrato agrícola de temporada, obligaciones que son de la Naturaleza del contrato, esto es, se entienden incorporadas a éste sin necesidad de cláusula expresa. Estas obligaciones no son compensables en dinero ni constituyen remuneración y los

costos que estas obligaciones irroguen al empleador, son exclusivamente de su cargo. Son las siguientes:

- Obligación de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada que se trate:

Esto implica que el empleador debe proporcionar al trabajador una casa o habitación limpia y adecuada, esto es, que cuente con dormitorios limpios, con energía eléctrica, aislados de las condiciones climáticas externas, agua potable, duchas, y comedores.

En todo lugar de trabajo debe existir suministro de agua potable, especialmente para bebida, aseo personal y de utensilios para comer y es el empleador quien debe tomar las medidas para cumplir con esta obligación para con los trabajadores.

En las faenas temporales, donde no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a la red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar una alternativa (letrina, baño químico).

Es preciso tener presente que en las faenas agrícolas temporales deben existir servicios higiénicos separados por sexo, aunque el número de



trabajadores sea reducido. Además el Reglamento Sanitario entrega la siguiente tabla para calcular el número mínimo de artefactos que debe poseer una empresa: Cuando existan más de 100 trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada 15 y una ducha por cada 10 trabajadores, pudiendo reemplazarse en los servicios higiénicos de los hombres el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos.

En las faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total resulta de dividir la cantidad de excusados por dos, no pudiendo ser instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

Es responsabilidad del empleador la habilitación, mantención o limpieza y transporte en el caso de baños químicos. En relación a todas estas medidas establecidas a favor de los trabajadores, cuando éstos se vean afectados por condiciones ambientales inadecuadas, que pueden producir daño a la salud, como son la falta de iluminación, ventilación, exceso de ruido, etc., pueden poner una denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

Tratándose de las trabajadoras – especialmente las que realizan labores de parking – éstas pueden solicitar sillas o pisos para sentarse mientras realizan el trabajo, ya que el hecho de estar largas horas de pie y en posición fija, acarrea problemas a la salud, por lo tanto, cuando la

característica del trabajo lo permita y puedan realizarlo sentado, el empleador debe proporcionar sillas o pisos a los trabajadores que lo necesiten.

- Obligación de proporcionar a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos:

Lo que se traduce en que el empleador debe mantener un lugar adecuado para que el trabajador pueda preparar y comer sus alimentos: cocina o cocinilla, mesas, sillas, lavaplatos y lavamanos en condiciones higiénicas. c) Proporcionar movilización al trabajador cuando entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar, medie una distancia igual o superior a 3 kilómetros y no existiesen medios de transporte.

En ese sentido, es preciso tener presente que el servicio de transporte entregado por el empleador sólo puede realizarse en minibuses o buses y con documentos al día. Todos los trabajadores deben ir sentados. El minibús o bus deberá portar un letrero con la leyenda "Trabajadores Agrícola de Temporada", en letras negras y fondo amarillo. En ningún caso, este servicio se puede hacer en tractores, colosos, maquinaria agrícola y otros similares.

El verbo "proporcionar" empleado por el legislador a propósito de estas obligaciones especiales del empleador, ha sido interpretado por la Dirección del Trabajo (Ord. N° 4.088/231, 10-8-99), como se transcribe: "...la recta



interpretación del sentido y alcance del artículo 95 del Código del Trabajo, importa que la misma norma debe ser entendida en el sentido que la obligación de 'proporcionar' que pesa sobre el empleador también lo obliga a hacerse cargo de los costos que irroguen tales prestaciones".

"A mayor abundamiento, podemos sostener que por una razón de equidad, siempre que las faenas se desarrollen en lugares apartados, que no permitan al trabajador acceder a su propio hogar con medios de locomoción públicos, el empleador tiene la obligación de disponer para sus trabajadores, a su cargo y costo, el alojamiento, el transporte y la alimentación;...". d) El derecho a sala cuna para los hijos de madres temporeras, se encuentra establecido en el Artículo 95 bis del Código del Trabajo que señala: "Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna."

La trabajadora agrícola de temporada tendrá derecho a sala cuna cuando su empleador esté obligado a tener dicho establecimiento. El empleador está obligado a tener sala cuna cuando emplea a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

El empleador cumple su obligación manteniendo salas anexas e independientes al lugar de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a

sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en sus labores. El empleador cumple igualmente esta obligación cuando paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva al menor.

Asimismo, cumple el empleador con dicha obligación cuando se une con otros empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, habilitando y manteniendo durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna. No está permitido al empleador pagar directamente a la trabajadora una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna.

1.5 La figura del subcontrato o “enganche” y los contratistas agrícolas

Los contratistas agrícolas o enganchadores son una figura usual en la contratación agrícola de temporada. Resultan ser intermediarios entre el trabajador y el dueño de la empresa y faena.

“La subcontratación agrícola es la contratación de trabajadores no directamente por la empresa que se va a beneficiar del trabajo (empresa principal) sino a través de un tercero, subcontratista o intermediario.”⁶ La figura de la intermediación se ha masificado en varias de las regiones del país. Un estudio sobre el sector estimaba que el 50% de los temporeros que trabajaban en el valle del Copiapó

⁶ Dirección del Trabajo, Cuadernos de Investigación N° 10, ¿Las empresas sin trabajadores?, Pág. 10.



eran subcontratados, un 25% en las regiones de Coquimbo y Aconcagua y entre un 5% y un 10% en las regiones Metropolitana y de O'Higgins. "En la actualidad hay un reconocimiento generalizado de que se trata de un tipo de relación laboral creciente en los momentos de mayor demanda de mano de obra."⁷

De este subcontrato, del que no existe referencia jurídica, toda vez que no se encuentra reglamentado como tal, y que en materia de contrato agrícola de temporada, es conocido como contrato de enganche, la Dirección del Trabajo señala: "no existe norma de derecho laboral que pudiere apoyar a legitimar una eventual legalidad en el vínculo entre trabajadores y determinados agentes o representantes de empresas colocadoras",⁸ Así la Dirección del trabajo, no reconoce la existencia de éste como un subcontrato, porque el vínculo laboral que existe es el que media entre el trabajador y la empresa usuaria de los servicios, apoyándose en la premisa de que en nuestra legislación es empleador quien actúa efectivamente como tal. El argumento principal para tal afirmación, lo encuentra la Dirección del Trabajo en la definición que la ley laboral contempla de empleador que, según el artículo 3 del Código del Trabajo, corresponde a "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

En tal sentido la Dirección del Trabajo ha emitido expresas instrucciones a sus fiscalizadores, mediante orden de servicio N° 14 de 31 Dirección del Trabajo.

⁷ Dirección del Trabajo, Cuaderno de Investigación No. 15, **Temporeros agrícolas, desafíos permanentes**, Pág. 15.

⁸ <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25191.doc>, (18-02-2013).



Dictamen N° 5487 de 22 de Septiembre de 1992. Fecha 09 de Junio de 1993, en el sentido de que si en una empresa “el personal proviene de una colocadora de personal y sólo tiene contrato con esa colocadora, pero quien ejerce las funciones de dirección y administración sobre ellos es el establecimiento empresa misma para la cual le prestan su servicios, es esta la que debe ser considerada como empleador y, por consiguiente, si no ha hecho el respectivo contrato de trabajo se encuentra infraccionando el inciso 1º del artículo 9 del Código del Trabajo.

Pero no obstante lo señalado anteriormente, la legislación laboral reconoce la existencia de la figura del contratista o intermediario, estableciendo la obligación de inscribirse en el registro de la Inspección, requisito señalado en el Art. 92 bis del Código del Trabajo: “ Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquéllos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva” .

Esta exigencia permite facilitar la fiscalización de la formalización de los trabajadores agrícolas de temporada y, con ello, el pleno cumplimiento de sus derechos laborales. Estos prestadores de servicios deben inscribir todas y cada una de las obras o faenas en las que participen y, a su turno, el mandante o contratante de sus servicios, para precaver la eventual responsabilidad subsidiaria por los eventuales incumplimientos laborales de aquellos, podrá exigir tal registro.



CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

2.1 Definición

Contrato, en términos generales se encuentra definido en nuestro Código Civil en el artículo 1438, el que señala: “El contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”. Esta definición ha sido criticada por la doctrina toda vez que identifica y hace sinónimos los términos contrato y convención, no reparando en la relación de especie a género existente entre ambos. La convención es un acuerdo de voluntades destinado a crear, modificar o extinguir un derecho. El contrato, es una especie de convención, tiene por objeto crear derechos y obligaciones, es decir, el contrato es la convención que crea obligaciones.

De la estructura del contrato, distinguimos sus elementos: de la esencia, de la naturaleza y accidentales. Los elementos de la esencia son aquellos que le dan al contrato su fisonomía propia y permiten distinguirlo de otros contratos. El Código Civil en el artículo 1444 señala “Son de la esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente”. Los elementos de la naturaleza son aquellos que se entienden pertenecerle sin

necesidad de cláusula expresa; y los elementos accidentales son aquellos que las partes pueden agregar al contrato mediante cláusulas especiales.

El Artículo 1545 del Código Civil consagra la llamada Ley del contrato, señalando “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”. Otorgando así, todo el reconocimiento legal a la potestad normativa de la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo por su parte, constituye una categoría especial de contrato, que como todo contrato comparte todos los caracteres generales en cuanto a vicios del consentimiento, objeto, causa y solemnidades, pero en el que se reconocen ciertos elementos que lo caracterizan, y le dan una fisonomía particular.

El contrato de trabajo lo encontramos definido en el Artículo 7º del Código del Trabajo que señala: “Contrato individual de trabajo, es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar sus servicios personales bajo subordinación del primero, y a aquel a pagar por estos servicios una remuneración convenida”.

De dicha definición podemos señalar que el contrato de trabajo, configura una relación contractual de caracteres muy particulares. De este contrato surgen por una parte, la potestad jurídica de mando del empleador y como contrapartida, el deber de obediencia del trabajador, generando no sólo relaciones de tipo patrimonial, prestación de servicios y pago de remuneraciones, sino obligaciones



más profundas y amplias, llamadas por la doctrina el “contenido ético jurídico del contrato de trabajo” el cual se entiende como “aquel que deriva del contrato de trabajo de trabajo, en cuanto éste genera una relación entre seres humanos guiados por un fin común en la empresa y entre los cuales existe una relación personal de respeto y lealtad recíprocos”.⁹

Este contenido ético jurídico del contrato de trabajo, reside en que seres humanos se vinculan en una relación de carácter jurídico personal, estable y continúa, tras la consecución de un fin común cual es la producción de bienes y servicios para la comunidad.

2.2 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Con el surgimiento del derecho del trabajo, surge también la necesidad de los juristas, de determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en principio tratando de encuadrarle dentro de alguna de las figuras contractuales existentes; Al respecto, existen distintas posiciones doctrinarias:

- La Doctrina Mayoritaria señala que sería un Contrato Sui Generis, ya que sus características particulares, lo tornan inconfundible en relación a los demás contratos regulados en nuestra legislación.

⁹ Gutiérrez , Rosa Ximena y Menga Gimeno, Rosa María. **El contenido ético-jurídico del contrato de Trabajo**, Pág. 123.

Pero existen otras doctrinas que se refieren a la naturaleza jurídica:

- “Para algunos autores se trataría de una Compraventa. Expositor de esta teoría fue Francisco Carnelutti, quien trató de demostrar que el contrato de trabajo equivalía a un contrato de compraventa de energía, en que el empleador compra los servicios de trabajo al trabajador, esto es su energía, pagando. Pero esta concepción ha sido desechada ampliamente, porque “lo cierto es que ella se estrella fortísimamente con la concepción indiscutida básica de nuestra disciplina, de que el trabajo no es una mercancía.”¹⁰

“La falla de esta teoría incide en que la actividad personal del hombre es inseparable del él mismo, corresponde al ejercicio de facultades propias de ser y como tal no puede enajenar a otro y, además, en que el contrato de trabajo tiene un importante contenido personal.”¹¹

- Contrato de Arrendamiento. Teoría desarrollada por Marcel Planiol que señalaba que “la cosa arrendada es la fuerza del trabajo que reside en cada persona, y que puede ser utilizada por otro como la de una máquina o de un caballo. La diferencia entre el contrato de trabajo y el arrendamiento es que el primero, tiene un estatuto jurídico propio y específico, con una regulación de orden público, destinado a proteger a una de las partes del contrato, la más débil económicamente que es el dependiente.”¹²

¹⁰ Thayer, W y Novoa, P., **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 320

¹¹ Thayer, W y Novoa, P., **Manual de derecho del trabajo**, Pág. 71.

¹² González Ransay, O., **Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**, Pág. 192.

- Algunos autores como Alarcón y Horcas lo asimilan a la Sociedad, pero en la sociedad la utilidad o ganancia depende del éxito de los negocios sociales, en el contrato de trabajo, el trabajador, no está sujeto a la contingencia de si existen o no utilidades, su remuneración debe ser satisfecha por el empleador, existan para éste último, beneficios o no. Además de ello, el trabajador, no debe soportar las pérdidas que sufra el “negocio”, toda vez que su obligación consiste únicamente en la prestación del servicio comprometido. Así, la doctrina ha destacado en forma reiterada el grave defecto jurídico de esta tesis, al señalar que en el contrato de trabajo no existe el animus o affectio societatis, que implica la intención de formar una sociedad con el propósito de participar en las ganancias y contribuir a las pérdidas.
- Otros lo asimilan al Mandato, pero ambos contratos son diferentes. “Difícilmente podría encuadrarse la relación acreedor de trabajo deudor de trabajo en un contrato como el de mandato que puede ser gratuito o remunerado.....difícilmente podría albergar dentro de sí todas las prestaciones de trabajo dependiente, entre las cuales destaca el trabajo manual por su volumen numérico, un tipo de contrato estructurado básicamente para la realización de negocios, actos administrativos o actos de dominio, éstos es, actos jurídicos, en sustitución o por encargo de un tercero.”¹³

¹³ Op. Cit., Pág. 25



Además de ello, la prestación que el mandatario debe realizar, consiste en realizar determinados negocios o actos jurídicos por cuenta y riesgo del mandante, lo que involucra un poder de representación que tratándose del trabajador, no es posible aplicar, ya que el trabajador no representa al empleador; además de lo anterior, el mandatario en el desempeño de sus cargo puede comprometer al mandante frente a terceros, lo que no sucede en el caso del trabajador en relación a su empleador.

Además de lo anterior, la sustitución o encargo que en la relación laboral no existe: el trabajador no es un sustituto o mandatario del empresario, sino que realiza una actividad personalísima, sin colocarse en lugar de nadie, en utilidad ajena.

En definitiva, estimamos que el contrato de trabajo, no corresponde a los contratos mencionados anteriormente, por las razones expuestas precedentemente, esto es, que si bien comparte ciertos caracteres con estos contratos, existen rasgos distintivos en éste que lo hacen ser único y fundamentalmente porque se trata de un contrato que involucra elementos morales importantes, toda vez que se trata de una relación directa entre el trabajador – quien presta sus servicios a fin de obtener una remuneración que será su sustento – y el empleador, se compromete a entregar ésta.

2.3. Características del contrato individual de trabajo

- a) “El contrato de trabajo es un contrato Bilateral, toda vez que como lo señala el artículo 1439 ambas partes se obligan recíprocamente: el trabajador a prestar sus servicios y el empleador a pagar por éstos.”¹⁴

- b) Es un contrato Oneroso toda vez que cada una de las partes se grava recíprocamente, la una en beneficio de la otra.

- c) Es un contrato conmutativo, puesto que las prestaciones de ambas partes se miran como equivalentes.

- d) Es un contrato – por regla general - consensual ya que se perfecciona por el solo consentimiento de las partes. Sin embargo, el Artículo 9 del Código del Trabajo establece que deberá constar por escrito dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días; obligación cuyo incumplimiento acarrea al empleador la imposición de una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Además de ello, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

¹⁴ Op. Cit., Pág. 25

En relación al contrato de trabajo agrícola de temporada, el artículo 94 establece además que: “El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su Escrituración”.

- e) “Es un contrato de tracto sucesivo, esto es, de aquellos en que los cumplimientos se van escalonando en el tiempo, durante un lapso prolongado”.¹⁵
- f) Es un contrato intuito personae, esto es, de aquellos en que la consideración de la persona del contratante es un elemento primordial, siendo una de las principales motivaciones para celebrar el respectivo contrato. En el contrato de trabajo, la consideración de la persona se refiere al trabajador, puesto que su obligación, debe ser cumplida por él en persona, no pudiendo ser reemplazado o sustituido en el cumplimiento de su obligación.
- g) “Es un contrato nominado, puesto que es de aquellos que han sido expresamente reglamentados por el legislador en códigos o en leyes especiales”.¹⁶

¹⁵ López Santa María, J., *Los Contratos Parte General*, Pág.135.

¹⁶ *Op. Cit.*, Pág. 170.

- a) “Es un contrato dirigido, esto es, aquellos en que la reglamentación legal asume carácter imperativo, sin que las partes puedan alterar, en el contrato particular que celebran, lo estatuido de manera general y anticipada por el legislador; sea en materia de contenido o efectos de la convención, sea en materia de contenido o efectos de la convención, sea en materia de persona con la cual se ha de celebrar. Los derechos concedidos por las leyes laborales a los trabajadores han pasado a ser irrenunciables, de manera que en los contratos individuales carecen de validez las cláusulas que restringen los beneficios que la ley les ha reconocido”.

2.4 Elementos del contrato de trabajo

- Acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador
- Prestación de servicios personales por parte del trabajador al empleador
- Que esta prestación de servicios se preste bajo subordinación y dependencia del empleador
- Obligación del empleador de pagar por estos servicios la remuneración estipulada
- Existencia de una continuidad en la prestación de los servicios



2.5. Características de la relación laboral

La relación laboral que surge a partir del contrato de trabajo, como hemos señalado anteriormente, presenta ciertas características particulares:

“Es una relación jurídico personal. Esto es, el vínculo que se crea entre el trabajador y el empleador trasciende al carácter patrimonial del contrato. Es una relación de comunidad jurídico- personal basada en la fidelidad y la previsión, que se distingue fundamental y esencialmente del derecho de obligaciones, cuya orientación es exclusivamente patrimonial”.¹⁷

Los elementos característicos de la relación laboral son:

- Ajeneidad. Que implica que la obligación de remunerar es de cargo del empleador, que el resultado del trabajo se incorpora al patrimonio de éste y que al trabajador se le asegura su remuneración, recayendo sobre el empleador el riesgo de la gestión de su empresa.
- Subordinación. Que se refiere a que el trabajador se obliga a respetar al empleador (moral), el empleador es quien determina la forma de realizar el trabajo y el trabajador sujetarse a esta (técnica), el trabajador depende económicamente del empleador (económica) y es el empleador quien tiene la potestad de mando funcional, referido a la adecuada prestación de

¹⁷ Kaskel, Dersch, *Derecho del trabajo*, Pág. 187.

servicios y correlativo al deber de obediencia del trabajador, que obliga a éste sin quebrantamiento de su libertad (jurídica).¹⁸

- Profesionalidad

- Estable y continua. Que se refiere al derecho del trabajador de continuar en sus labores mientras no exista una causal que ponga fin al contrato, y como límite en cuanto a excluir los servicios esporádicos prestados por cuenta ajena del contrato de trabajo.

2.6 Contratos especiales en el Código del Trabajo

En el Código del trabajo se regulan algunos contratos llamados contratos “especiales”; el por qué de esta denominación proviene en primer término, de que de dicha expresión se sirvió el legislador para denominar al Capítulo II del Código del Trabajo, en segundo lugar, estos contratos especiales señalados en el código laboral responden a la calidad de tal por distintas razones, como el lugar donde se prestarán los servicios, por estar sujetos a cambios estacionales, por su naturaleza jurídica específica o por la calidad que invisten los trabajadores.¹⁹

¹⁸ Thayer Arteaga H. y Novoa Fuensalida P., *Op. Cit.*, Pág. 44

¹⁹ Humeres Noguera, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Pág. 78.

También, esta especialidad puede ser causada por las características propias de la empresa, por la calidad del empleador y por el diferente ambiente de trabajo en que pueden tener lugar los servicios.²⁰

En atención a la preeminencia de estas normas especiales por sobre las normas generales del contrato de trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado: “La Ley laboral dispone que, por la naturaleza de los servicios que se presten, el contrato de trabajo de algunos trabajadores se someterá preferentemente a las normas particulares propias de la actividad que desarrollan, sin perjuicio de que en lo no regulado por estas normas se continúe aplicando las reglas generales del Código del Trabajo²¹

Estos contratos especiales, son a saber:

- El contrato de aprendizaje: Según el artículo 78 del Código del Trabajo el contrato de aprendizaje “es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

²⁰ Macchiavelo Contreras, Guido, *Derecho del Trabajo*, Pág. 186.

²¹ Dirección del Trabajo, *Boletín Oficial* N° 87, (10-03-2013).

Es un contrato de trabajo, de plazo determinado, por el que el empleador se obliga a adiestrar prácticamente y a pagar una retribución a su trabajo aprendiz, y, éste a desarrollar un trabajo subordinado en pago del adiestramiento y como título de la remuneración parcial que recibe.

- El contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar: Se encuentra definido en el artículo 98 del Código del Trabajo: “el contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido”²²

Se trata de un servicio ejecutado en un elemento de transporte que se desplaza en su medio natural que es el agua, principalmente el mar, por períodos más o menos extensos.²³

- El contrato de los trabajadores de casa particular: Es un contrato en que una persona, el trabajador de casa particular, se obliga a prestar sus servicios bajo subordinación y dependencia, de otra – el empleador –

²² Macchiavelo Contreras, Guido, **Derecho del Trabajo**, Pág. 392.

²³ Macchiavelo Contreras, Guido, **Ob. cit.**, Pág. 424.

servicios que consisten en la ejecución de trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Definición, que atiende con preferencia a la calidad del empleador y no a la naturaleza de los servicios prestados, para decidir si se trata de un contrato de trabajador de casa particular o uno de trabajador industrial.²⁴

- Contrato de los trabajadores de artes y espectáculos: El artículo 145- A señala en su inciso 2º que: “Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, Internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie”.

²⁴ Mengod Gimeno, Rosa y Gutiérrez Rosa, Ximena. Ob. cit., Pág.2.



Según lo señalado en el inciso 1º del mismo artículo anterior, podemos definir el contrato de trabajo de artes y espectáculos: “Es aquel que regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto”.

Los contratos de duración indefinida se rigen por las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.

- Contrato de los trabajadores agrícolas. El que se analizará a continuación.





CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo agrícola

3.1 Generalidades

El contrato de trabajo agrícola, a diferencia de otros contratos especiales regulados en el Código del Trabajo, no se encuentra definido por la ley, pero esta se encarga de señalar sus caracteres generales, y determinar quienes se registrarán bajo este tipo de contrato, señalando sus elementos distintivos.

El Artículo 87 señala que: “Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura”.

En un primer acercamiento al tema, podemos señalar que el contrato de los trabajadores agrícolas, sería aquel en que un individuo determinado presta sus servicios a un empleador determinado, mediante la realización de actividades agrícolas, bajo las órdenes de éste último.

Ahora, al definir el ámbito de aplicación de las normas sobre los trabajadores agrícolas, la ley se preocupa de establecer quienes se encuentran excluidos de tal regulación (Art. 87 incisos 2º, 3º y 4º):

- a) “No se aplicarán las disposiciones de este capítulo a aquellos trabajadores que se encuentren empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñan labores administrativas”.

- b) “No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas”.

- c) “No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación”.

En definitiva no se aplicarán las normas relativas al contrato de trabajo agrícola, a aquellos trabajadores que no tengan una relación inmediata y directa con las labores de explotación agrícola, estos son:

- Administradores, contadores, trabajadores que desempeñen labores administrativas
- Medieros y aparceros, y personas que exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas
- Trabajadores que laboran en aserraderos y plantas de madera.



3.2 Concepto

Podemos señalar que el contrato de trabajo agrícola “es aquel en que el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales y directos de producción y explotación agrícola, bajo las órdenes de un empleador”.

3.3. Clases

a) Contrato de los trabajadores agrícolas permanentes:

Se encuentra regulado en los artículos 87 a 92 del Código del Trabajo, en el cual se regula el contrato de trabajo agrícola, entendiéndose que se trata de normas generales, puesto que el trabajo de temporada, se encuentra regulado en las normas especiales.

b) Contrato de los trabajadores agrícolas de temporada:

Se encuentra regulado en un párrafo II del capítulo Segundo del Código del trabajo, que se titula el contrato de trabajo agrícola de temporada.

3.4 Cláusulas comunes a todo contrato de trabajo

Las cláusulas del contrato de trabajo agrícola, se rigen – al no existir normas especiales – por lo señalado en el Artículo 10, que expresa que deben constar a lo menos las siguientes:

- Lugar y fecha del contrato: es muy importante que aparezcan, el lugar nos indica el tribunal competente, la fecha es importante porque:

a.- Marca la época en que nace el contrato a la vida jurídica.

b.- Nos da la antigüedad del trabajador

c.- Marca el derecho a indemnización por años de servicio (antes 14 agosto 1981 sin tope, después tope 11 años).

d.- Determina las vacaciones del trabajador

e.- En contrato de plazo fijo, para efectos de contarlo, la regla general es de la fecha del contrato.

-Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador:

a.- Nacionalidad: la ley establece límites en cuanto a la contratación de extranjeros.

b.- Fecha de Nacimiento: para ver la capacidad del trabajador de celebrar actos y contratos (capacidad jurídica) y ver la capacidad de obrar.



c.- Fecha de Ingreso del Trabajador: no es necesariamente la fecha del contrato, es la fecha de ingreso, es importante para efectos de indemnizaciones y vacaciones y por la aplicabilidad o no de cierta legislación.

- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse:

Hay que conceptualizar los servicios del trabajador, por un lado va haber certeza jurídica de los servicios contratados y por otra parte, como el legislador establece el *Ius Variandi* y en especial el Art. 12 (correcta aplicación del *Ius Variandi* que establece el legislador en favor del empleador, también para determinar el tribunal competente en su caso, en cuanto al lugar o ciudad en que deban prestarse los servicios contratados, unilateralmente no se puede variar, salvo que sea dentro de la misma ciudad o del mismo establecimiento.

- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada:

a.- Monto: hay que tener claridad de lo que se va a pagar, este nunca podrá ser inferior al ingreso mínimo (\$127.500.-) salvo en los casos de excepción, mas gratificaciones o la proporción de esta cuando la jornada sea inferior de 45 horas semanales, también a partir del monto se determinan las imposiciones, el impuesto a pagar, las indemnizaciones a pagar.



b.- Forma: la regla general es que sea en dinero, en cheques (por escrito), tarjetas de débito (por escrito), puede ser en dinero y especies (hasta 50% remuneración pactada) lo que se deduce del contrato del trabajador agrícola.

c.- Período: puede ser por horas, por días, por semanas, quincenal, mensual (tope es mensual), por obra, por servicio.

d.- Donde: en la empresa si nada se dice.

- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno:

3.5 Capacidad para contratar

La capacidad es la aptitud jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones.

Se distingue la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es la aptitud legal para adquirir derechos, se le identifica como atributo de la personalidad, toda vez que es inherente a éste, no existiendo personas sin capacidad de goce. La capacidad de ejercicio, es la aptitud para adquirir derechos y ejercerlos por sí mismo, y para contraer obligaciones, sin el ministerio o autorización de otra persona.



En materia Civil se distinguen las incapacidades absolutas y relativas. Son absolutamente incapaces los infantes, los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito y los dementes. Son relativamente incapaces, es decir, pueden ejercer derechos y contraer obligaciones con las autorizaciones correspondientes, los menores adultos (mujeres mayores de 12 años y hombres mayores de 14, menores todos de 18 años) y los disipadores interdictos.

En materia de contratación, en materia laboral existen normas especiales, ya que establece requisitos especiales para la celebración del contrato de trabajo. El Art. 13 del Código del trabajo señala que: "Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años. Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo, si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.



Como regla general, entonces, se consideran capaces para celebrar libremente un contrato de trabajo los mayores de 18 años. Los menores de 18 años y mayores de 16 años, pueden celebrar el contrato de trabajo, pero requieren la autorización expresa del padre o madre; a falta de estos, del abuelo paterno o materno; y a falta de éstos, la autorización de sus guardadores o de las personas o instituciones que hayan²⁵ tomado a su cargo al menor. Y por último, a falta de todos éstos, la autorización del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de 16 años y mayores de 15 años, pueden contratar siempre que cuenten con la autorización de las personas señaladas anteriormente, y hayan cumplido con la obligación escolar y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

En definitiva, para la celebración del contrato de trabajo, existe capacidad desde los 15 años, sujeta al cumplimiento del requisito de autorización previa; y en el caso de los mayores de 15 años y menores de 16, es necesario además que las faenas no impidan a éstos que cumplan con sus obligaciones escolares, y que no realicen trabajos que perjudiquen su salud y desarrollo.

²⁵ Código del Trabajo Chile, Edición Oficial, **Apuntes referentes a requisitos especiales para celebrar contratos**, Pág. 67.

3.6 Duración del contrato de trabajo y jornada laboral

3.6.1 Duración del contrato

Para determinar la vigencia o duración de un contrato agrícola, debemos distinguir:

- Contrato agrícola de los trabajadores permanentes: este contrato tiene duración indefinida, y durará mientras no concurra alguna causal que ponga término al contrato.
- Contrato agrícola de los trabajadores de temporada, debemos tener presente que éste, como su nombre lo dice, es temporal. El elemento determinante en su definición lo constituye el carácter esencialmente transitorio que revisten sus servicios, ya que éstos se prestan en determinadas épocas del año, en razón de la naturaleza intrínseca de la actividad.²⁶ Entonces, el contrato de trabajo, tendrá una duración temporal, pudiendo ser ésta, por día, semana, quincena o mes.

3.6.2 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo comprende el tiempo que el trabajador destina al desempeño de sus actividades. Según el artículo 22: “La jornada de trabajo es el

²⁶ Poblete Jiménez, Carlos, *Contratos Especiales*, Pág. 205.



tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”.

También se considera jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin perjuicio de no realizar labor alguna, pro causa no imputables a éste.

a) Inicio de la jornada de trabajo:

El Artículo 3º del D.S. Nº 45, establece: *"La jornada de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador se presente en el lugar de la obra o faena a la cual haya sido destinado"*.

b) Jornada Ordinaria:

La jornada ordinaria de trabajo, está establecida en nuestra legislación y tiene como límite 45 horas semanales.

c) Distribución jornada ordinaria:

El máximo semanal no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días.



d) Jornada extraordinaria:

La jornada extraordinaria, es aquella que excede del máximo legal o de la pactada en el contrato de trabajo, si esta última fuese menor.

e) Reglamentación:

- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrá pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día.
- Deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.
- Se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria No son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso.

f) Aplicación de las normas sobre limitación de jornada, a los trabajadores agrícolas:

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo y según lo establecido en el artículo 88 del Código del Trabajo, las normas sobre limitación de jornada establecidas en el Código se aplicarían a los trabajadores agrícolas en general, ya que al no existir norma especial, es necesario remitirnos a las normas



generales que señala el Código del trabajo para determinar la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas de temporada.

Al respecto es necesario tener presente lo señalado por la Dirección del Trabajo, en cuanto a la aplicación de dichas normas al contrato de trabajo agrícola:

“Esta Dirección estima, que atendido el tenor literal del Artículo 88 del Código ya citado, que precisa que las normas sobre limitación de la jornada de trabajo establecidas en otras disposiciones del mismo Código, (entre las cuales estaba la de la jornada máxima de 48 horas semanales y ahora de 45 horas), también se aplicarán a los trabajadores agrícolas, forzoso resulta convenir que regirá igualmente para los trabajadores agrícolas sujetos a normas generales, la jornada máxima de 45 horas semanales, a partir del 1º.01.2005, si es la jornada establecida para todos los trabajadores en otras disposiciones del mismo Código del Trabajo.

De este modo, a partir del 1º de enero de 2005, los trabajadores agrícolas regidos por normas generales quedan sujetos a la jornada máxima de 45 horas semanales”.²⁷

²⁷ Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo, Ord. N° 5384/209. (23-03-2013).



g) Descanso dentro de la jornada:

Según lo señalado en el Artículo 34 del Código del Trabajo, la Jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, media hora a lo menos para la colación del trabajador.

En cuanto al tiempo destinado a Colación de los trabajadores, La Dirección del Trabajo, en el dictamen N° 2.947/111 de 17-5-96, ha señalado que el tiempo destinado a la colación debe ser aquel que cumpla con la finalidad que el legislador ha tenido en vista al establecerlo, esto es, un tiempo breve para poder ingerir una comida ligera, debiéndose determinar en cada caso particular el tiempo necesario para ello.

h) Descanso semanal:

Los días de descanso semanal, están constituidos por los días domingo y aquellos que la ley declare festivos.

- Excepciones al descanso dominical aplicables al trabajo agrícola (artículo 38 Código del Trabajo).
- Faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito.

- Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

En relación a este punto, que corresponde al nº 2 del Artículo 38 del Código del trabajo, el artículo 90 del mismo cuerpo legal establece – dentro de las normas aplicables a los trabajadores agrícolas – que “las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del número 2 del Artículo 38”. Normas que nos parece relevante destacar, toda vez que dichas labores agrícolas, son estrictamente necesarias para el desarrollo de la actividad agrícola, y que por cierto no dependen de la voluntad del empleador, sino que de las necesidades de la actividad.

- En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados - En los trabajos necesarios o impostergables para la buena marcha de la empresa.

3.6.3 Remuneración del trabajador agrícola.

Es preciso atender a las normas generales establecidas en el Código del Trabajo, las que se entienden incorporadas al contrato de trabajo. La remuneración del trabajador agrícola puede estipularse en dinero y en regalías, pero las regalías no pueden exceder en su valor, al 50% de la remuneración.

a) Las regalías

Se entiende por regalías:

- Al cerco: que consiste en aquella porción de terreno adyacente a la casa habitación del trabajador agrícola, normalmente limitado por cierres y alambres. También se le define como el elemento que sirve para cerrar, vallar o delimitar una porción de tierra del empleador y que utiliza el trabajador.
- La ración de tierra: Aquella porción de tierra que debe ser entregada en época oportuna al trabajador, en suelo de riego o seco arable y según normal rotación del predio, para que éste la destine al cultivo de productos agrícolas, que serán de su propiedad.
- Los talajes: consisten en la regalía otorgada al trabajador y que tiene por finalidad la mantención en potrero o pastos de los animales de su propiedad.
- La casa habitación higiénica y adecuada: que es la que el empleador debe proporcionar al trabajador.

- Otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador, las que pueden consistir en leña, trigo, harina, el pan o los cereales.²⁸

3.7 Normas que lo regulan

El contrato de trabajo agrícola de temporada, se encuentra reglamentado a propósito del contrato de trabajo agrícola, como un párrafo especial (capítulo II del Título II) Artículos 93, 94 y 95 del Código del Trabajo.

3.8 Solemnidades

En cuanto a las solemnidades prescritas para la celebración del contrato de trabajo, es preciso tener presente que el contrato de trabajo, es un contrato consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes contratantes.

Sin perjuicio de ello, según lo establecido en el Artículo 94, el contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador.

²⁸ Pobrete, C. y Saavedra, S., **Código del Trabajo**, Págs. 426 y 427.



Cuando la duración de las faenas sea superior a 28 días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva inspección del trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su escrituración.

Este requisito fue especialmente considerado por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, quienes en el mensaje de presentación del proyecto que modificaba el Código del Trabajo, incorporó el capítulo relativo al contrato agrícola de temporada, señalando expresamente que: “En cuanto a los trabajadores agrícolas, se consagró un párrafo especial. Se consideró un tratamiento específico sobre esta materia, por tratarse de una actividad que ha alcanzado gran desarrollo en nuestro país en un período reciente, en especial la fruticultura y el área forestal.... Para los efectos de una mejor fiscalización, los contratos superiores a 28 días deberán otorgarse en cuatro ejemplares, uno de los cuales deberá ser remitido a la Inspección del Trabajo”.²⁹

En definitiva, lo que se persiguió al incorporar este requisito, fue otorgar mayor protección al trabajador, permitiendo que la Inspección del Trabajo tomase conocimiento de estos contratos, a fin de fiscalizar las condiciones contractuales en que el trabajador presta sus servicios.

²⁹ Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la ley N° 19.250., Pág. 97.



3.9 Terminación del contrato de trabajo

En materia de contrato de trabajo agrícola de temporada, no existen normas especiales que señalen causales específicas de terminación de dicho contrato, necesario es entonces, remitirnos a las normas generales. Pero en términos generales el contrato de trabajo agrícola termina por:

- a) Causal propia de terminación: El contrato de temporada termina generalmente por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- b) Causales generales: puede ponerse término al contrato de temporada por cualquiera de las demás causales legales que contempla la ley, incluso la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, así lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa.

El Artículo 159 del Código del Trabajo señala una serie de causales de terminación del contrato de trabajo. Estas causales han sido también llamadas por los autores como de extinción del contrato, toda vez que el término de la relación laboral no se debe a un hecho imputable a las partes.

Por su parte los Artículos 160 y 161 del Código del Trabajo señalan las llamadas "causales de caducidad" del contrato de trabajo, es decir aquellas en



virtud de las cuales el empleador puede poner término al contrato invocando alguna de las causales señaladas en dicho artículo.

c) Causales de terminación del contrato:

- Mutuo acuerdo de las partes:

Causal contenida en el Artículo 159 n° 1, del Código del Trabajo y en relación a ella, debemos tener presente lo señalado en el artículo 1545 del Código Civil, que dispone: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Esta causal fue en principio repudiada por el derecho del trabajo, por conllevar un riesgo implícito para el trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral, ya que "el empleador de mala fe puede exigirle al trabajador que este pacto lo firme en blanco al celebrar el contrato, sea para encubrir la renuncia de derechos irrenunciables o para ponerle término al contrato".³⁰

³⁰ Herrera Matamala, M., La terminación del contrato de trabajo, Pág. 204.



- Renuncia del trabajador:

La renuncia del trabajador también se encuentra establecida como causal de término del contrato de trabajo, permitiendo el legislador en forma excepcional, poner fin a un contrato en por la voluntad de una sola de las partes, acto jurídico que en materia civil se llama revocación.

“El contrato de trabajo discurre sobre un acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, por lo que constituye causal normal y está dentro del ejercicio de su libertad contractual su retiro del trabajo, sin otra limitación que la de no hacerlo en forma brusca e intempestiva”.

En este sentido, es preciso tener presente que el trabajador tiene plena libertad para decidir poner término a su contrato de trabajo en la oportunidad que le sea más conveniente, garantía que en todo caso puede hacerla efectiva debiendo dar aviso de esta decisión al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos. Si el trabajador no da este aviso en el plazo señalado a su empleador, éste último puede demandarlo por los perjuicios que la renuncia intempestiva le cause.

Para que la renuncia pueda ser hecha valer por el empleador debe cumplir con las mismas formalidades establecidas al efecto en el Artículo 177 del Código del Trabajo.



- Muerte del trabajador:

Tratándose el contrato de trabajo, que es un contrato intuitu personae, esto es aquel en que la consideración de una de las partes – en este caso del trabajador – es esencial, la muerte del trabajador, provoca ipso iure la terminación del contrato de trabajo.

- Vencimiento del plazo convenido en el contrato:

Si bien lo corriente es que el contrato de trabajo tenga una duración indefinida, la ley ha permitido a las partes celebrar un contrato con un plazo determinado. Se trataría en este caso, de un plazo extintivo, esto es, aquel a cuyo vencimiento se pone término al contrato de trabajo.

Pero asimismo, a fin de evitar abusos e irregularidades, el legislador, ha establecido un límite para la duración de los contratos a plazo, y este es de un a año. Plazo que se extiende a dos años, tratándose de personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución superior del Estado o reconocida por éste.

Esta causal tiene aplicación cuando al celebrar el contrato de trabajo se ha señalado en forma determinada que se contrata al trabajador para la realización de una determinada actividad. Causal que es plenamente aplicable a los contratos agrícolas de temporada, toda vez que su

característica esencial, es que se trata de contratos por un plazo breve, normalmente semanas o meses.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato:

Resulta lógico que si se ha contratado al trabajador para realizar un trabajo específico y determinado, y terminado ese trabajo, también termina el contrato de trabajo. Para estos efectos, es importantísimo, que en el contrato de trabajo se señale claramente cual será la duración del trabajo, y en que consistirá el trabajo específico y determinado para el cual se ha contratado.

- Caso fortuito o fuerza mayor:

El concepto de caso fortuito o fuerza mayor está definido en el artículo 45 del Código Civil, que señala “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto que es imposible de resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público”.

El determinar si nos encontramos ante un caso de fuerza mayor o caso fortuito es un tema casuístico, que debe ser analizado caso a caso por el juez. Al empleador le corresponderá probar que el hecho que dio origen a la terminación del contrato de trabajo no fue posible de prever.



El empleador que ponga término al contrato de trabajo en virtud de esta causal, deberá entregar una comunicación.

- Causales de caducidad del contrato de trabajo:

Éstas causales son de tipo disciplinario, es decir, se trata de casos en que el empleador está legalmente facultado para poner término al contrato de trabajo, sin indemnización, en atención a la conducta del trabajador, el que desde luego comete una falta a disciplina laboral.

En estos casos, el empleador debe probar el hecho que configura dicha la causal, causal que según nuestra jurisprudencia debe tratarse de una situación particularmente seria, en el sentido que exista correspondencia entre la sanción que se aplica y la falta por la cual se aplica esta sanción. Las causales son las siguientes:

- a) Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.



- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
- la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato
- e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



- Causal de necesidades de la empresa:

Causal contenida en el artículo 161 del Código de Trabajo que señala: “Art. 161: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

Esta causal de terminación del contrato de trabajo se introdujo a nuestra legislación laboral, en el año 1966, mediante la dictación de la ley 16.455, causal que es plenamente aplicable al contrato agrícola de temporada.

Hay que tener presente que al término de la relación laboral debe existir finiquito, aquel recibo en que se deja constancia que ha terminado la relación de trabajo, que se han cumplido todas las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, que las imposiciones del período trabajado han sido pagadas y ello ha sido debidamente acreditado. El finiquito debe ser ratificado ante Notario o ante la Inspección del Trabajo respectiva, o ante el Presidente del Sindicato al que está afiliado el trabajador.



3.9.1 Algunos contratos tipo utilizados en la contratación de trabajo agrícola de temporada

Contrato No. 1

Ena entre, que en adelante se denominará “El empleador” representada por, ambos domiciliados en, por una parte y por la otra, Don(ña)....., nacido el, de nacionalidad....., estado civil....., Cédula Nacional de Identidad N°, domiciliado en, que en adelante se denominará “ El Trabajador”, se ha celebrado el siguiente contrato de trabajo o faena transitoria: PRIMERO: El Trabajador prestará sus servicios en cualquiera de los predios con dirección legal....., de propiedad de, en la siguiente faena agrícola de temporada: DESBROTE VARIEDAD RIEBIER, en el cargo de Trabajador Agrícola o en otras labores agrícolas en general, mientras dure la primera faena. SEGUNDO: “El Trabajador”, por las labores indicadas en la cláusula anterior, percibirá una remuneración diaria de: \$4.250(CUATRO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS) que el empleador pagará de la siguiente forma: mensual, la fecha de pago será el 10º día del mes vencido. TERCERO: Se establece una gratificación anual garantizada, equivalente al 25% de la remuneración mensual con tope máximo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, por todo el año en la debida proporción si el contrato de trabajo ha estado vigente por 30 días o más, conforme a lo señalado en el artículo 50 del Código del Trabajo. CUARTO: El presente contrato se entenderá terminado automáticamente,



en la fecha en que concluyan las faenas que le dieron origen, y a que se ha hecho referencia en la cláusula primera, sin otra obligación a este respecto para el empleador, de conformidad al Art. 159 N° 5 del Código del Trabajo. QUINTO: La Jornada de Trabajo será: de 45 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: DE LUNES A VIERNES DE 8:00 A 17:10 HORAS, SÁBADO DE 8:00 A 12:10 HORAS. En todo caso, esta jornada considerará una interrupción de una hora para el almuerzo, tiempo que no se considerará trabajado para ningún efecto legal. SEXTO: De acuerdo al Art. 38 N° 3 del Código del Trabajo, las partes dejan establecido que la jornada ordinaria puede comprender los domingos y festivos, atendiendo al carácter estacional de las labores frutícolas materia del presente contrato y en horario establecido en el Reglamento interno, que el trabajador declara recibir en el acto. SEPTIMO: Cuando por necesidades del funcionamiento de la Empresa, sea necesario pactar trabajo en tiempo extraordinario, "El Trabajador" que lo acuerda, desde luego, se obligará a cumplir el horario que al efecto determine "El Empleador", dentro de los límites legales. Dicho acuerdo constará por escrito y se firmará por ambas partes previamente a la realización del trabajo. OCTAVO: De conformidad al Art. 305 N° 1 del Código del Trabajo por la naturaleza de la faena, el trabajador no está habilitado para negociar colectivamente. NOVENO: Las partes acuerdan en este acto que los incumplimientos e infracciones graves al Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como los atrasos reiterados sin causa justificada de parte de "El Trabajador", se considerarán incumplimientos e infracciones graves de las obligaciones que impone el presente contrato y darán lugar a la aplicación de la causal de caducidad del mismo, contemplada en el Art. 160 N° 7 del Código del



Trabajo. DÉCIMO: Se deja constancia que “El trabajador” comenzó sus labores con fecha..... y declara pertenecer al siguiente régimen previsional:..... y de salud:



Contrato No. 2

En....., a....., entre, RUT:....., representada por don(a) En su calidad de representante legal, cédula de identidad N°....., ambos domiciliados en, que en adelante se denominará “el empleador”, y don(a)....., de nacionalidad, nacido el, Cédula de Identidad N°, de profesión u oficio Trabajador Agrícola, de estado civil, domiciliado en, procedente de, que en adelante se denominará “el trabajador”, se ha convenido en el siguiente contrato de trabajo de temporada o de faena transitoria. El Trabajador prestará sus servicios como Trabajador Agrícola, en el domicilio de....., en las siguientes faenas: PODA y AMARRA de temporada..... El presente contrato se entenderá terminado automáticamente, en la fecha en que concluyan las faenas que le dieron origen y a que se ha hecho referencia en la cláusula primera, sin perjuicio que el empleador comunique por escrito este hecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales distribuidas de la siguiente forma: Lunes a Viernes de 08:00 a 12:00 hrs. Tarde de 13:00 hrs. a 17:30 hrs. Y días Sábado de 08:00 hrs. a 13:00hrs. El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo de \$ 3.855.- (tres mil ochocientos cincuenta y cinco pesos), por día trabajado, que será liquidado y pagado, por períodos vencidos en forma proporcional a los días efectivamente trabajados. Cuando por necesidades de funcionamiento de la Empresa, sea necesario pactar trabajo en tiempo



extraordinario, el trabajador que lo acuerde, se obligará a cumplir el horario que al efecto determinen con la Empleadora, dentro de los límites legales. Dicho acuerdo constará por escrito y se firmará por ambas partes, previamente a la realización del trabajo. Queda prohibido expresamente al trabajador laborar sobre tiempo o simplemente permanecer en el recinto de la Empresa, después de la hora diaria de salida, salvo en los casos a que se refiere el inciso precedente. De acuerdo al artículo 38 N° 3 del Código del Trabajo, las partes dejan establecido que la jornada ordinaria puede comprender domingos o festivos, atendido el carácter de las labores frutícolas materia del presente contrato. Se deja constancia que el trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, por la naturaleza de las faenas no está habilitado para negociar colectivamente. El trabajador declara que su régimen previsional es el siguiente: RÉGIMEN DE PENSIONES:RÉGIMEN DE SALUD..... Se deja expresa constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el..... Para todos los efectos derivados del presente contrato, las partes fijan domicilio en la ciudad de....., y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales. El presente contrato se firma en 4 ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es fiel reflejo de la relación laboral convenida.



Contrato No. 3

En.....a..... entre....., RUT....., domiciliado en, en adelante “el empleador” y don(ña) TRABAJADOR AGRÍCOLA DE TEMPORADA, de nacionalidad....., nacido el....., domiciliado en....., RUT N°....., en adelante “el trabajador” se conviene lo siguiente: PRIMERO: El trabajador prestará sus servicios en los predios denominados, y en cualquier otro lugar donde el empleador prestare servicios, desempeñando la siguiente labor: MOZO DE CAMARA PARA LAS FAENAS DE PAKING DE UVA DE EXPORTACION, y a cumplir la totalidad de las instrucciones que el empleador le imparta personalmente o por medio de sus representantes. Cuando las condiciones climáticas impidan al trabajador realizar la labor determinada precedentemente, deberá efectuar labores agrícolas compatibles con dichas condiciones. SEGUNDO: El trabajador tendrá derecho a una remuneración de \$200.000(doscientos mil pesos) mensuales, mas una gratificación de \$50.000(cincuenta mil pesos) mensuales, la que se pagará en sustitución a 82 los señalado en el Art. 47 del Código del Trabajo, según establece e Art. 50 del mismo cuerpo legal. TERCERO: Las remuneraciones se pagarán, por mes vencido los primeros 5 días hábiles del mes siguiente al que se devengaron las remuneraciones respectivas, en dinero en efectivo o en tarjeta electrónica del Banco....., en este último caso el trabajador autoriza en este acto que sus remuneraciones sean abonadas sin que le signifique un costo adicional para el. CUARTO: La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales, distribuidas en el siguiente horario: de Lunes a Sábado de 00:00 a 08:00 – 08:00 a



16:00 – 16:00 a 24:00 en turnos rotativos. QUINTO: El presente contrato rige a contar del....., y expirará conjuntamente con la conclusión de las faenas para las que fue contratado el trabajador. SEXTO: El trabajador declara que accede o puede acceder a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que atendida la distancia y medios de comunicación, le permite desempeñar sus labores. SÉPTIMO: Dada la naturaleza de los trabajos, el trabajador acuerda y se obliga voluntariamente en este acto a trabajar un máximo de 2 horas extras diarias cuando así el empleador lo requiera. OCTAVO: El trabajador deberá conocer, cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en el Reglamento interno de Orden e Higiene y Seguridad que en este acto recibe. El cumplimiento de las obligaciones consignadas en esta cláusula, es considerado esencial por las partes, razón por la cual acuerdan que la inobservancia de esos deberes es considerado incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, en los términos del N° 7, del artículo 160 del Código del Trabajo. NOVENO: Se deja constancia que los implementos de protección personal entregados al trabajador al inicio de su contrato se consideran elementos a cargo; por lo tanto deberán ser devueltos una vez terminada la faena para la que fue contratado, de lo contrario se descontarán los montos equivalentes de sus remuneraciones. DECIMO: Este contrato se firma en 4 ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, otro en poder de la Inspección del Trabajo y los otros 2 en poder del empleador, declarando el trabajador que recibe copia de este contrato en este acto.



CAPÍTULO IV

4. Situación y protección de los trabajadores agrícolas de temporada

4.1 Generalidades

Los trabajadores agrícolas, corresponden a un grupo heterogéneo compuesto por hombres, mujeres y niños. Las labores desarrolladas son principalmente de recolección, siembra, y paking. Estas labores muchas veces se desarrollan en condiciones ciertamente riesgosas y de abierta desprotección.

Las y los asalariados temporales del sector agroexportador, presentan mayores niveles de pobreza que el total de la fuerza de trabajo: rurales 31.2% y urbanos 55.3%. Entre un 40% y un 50% no han firmado un contrato de trabajo. Tienen jornadas laborales muy extensas e intensas: son comunes los horarios de 10 y más horas diarias, generalmente con un sistema de pago "a trato" que intensifica la carga de trabajo.

Viven en el campo, pueblos y ciudades cercanas a los lugares de trabajo, pero muchas veces se desplazan a trabajar a otras regiones durante la temporada. Se estima que alrededor de un 30% del total de trabajadoras y trabajadores temporeros agrícolas son residentes urbanos, otro 20% vive en localidades cercanas al lugar de trabajo (pueblos y villorrios) y el 50% en otras áreas rurales.



Los trabajadores y trabajadoras agrícolas de temporada no cotizan en el sistema previsional (68%) y recurren a los servicios de asistencia médica del servicio público en condición de indigentes (Casen, 1994; Cedem, 2003) o en condición de carga de sus parejas (si es que éstos acceden al sistema previsional).³¹

Las cifras de la encuesta CASEN (1998) indican que un 67.3% de los ocupados agrícolas estacionales no estaban cotizando. Las razones de esta elevada proporción son variadas: desde el incumplimiento legal por parte de los empleadores que declaran, pero no pagan dichas cotizaciones antes de terminar la relación laboral; hasta el poco estímulo que el sistema genera, en la medida que se sabe que un trabajador estacional difícilmente podrá cumplir con el requisito mínimo - 240 meses de cotizaciones- para lograr obtener la pensión mínima garantizada por el Estado. Según la encuesta Casen 1998 el promedio de horas semanales trabajadas de los asalariados agrícolas no permanentes obreros es de 49.1 horas, siendo de 47.2 para los hombres y 55.4 horas para las mujeres, esta jornada más extensa se explica porque ellas trabajan en los packings.

Además de lo anterior, los trabajadores que laboran directamente en los campos se ven expuestos a la acción de productos químicos (pesticidas), y según algunos estudios científicos, la exposición a productos químicos provoca severos daños.

³¹ <http://www.sernam.gov.cl/publico/categoria.php?sec=2&cat=49>, (05-05-2013).

4.2 Las mujeres temporeras

Las mujeres representan un importante sector de los trabajadores agrícolas, y su situación ha sido objeto de muchos estudios y análisis, puesto que representan un fenómeno no sólo laboralmente importante, sino también socialmente relevante.

Se estima que las trabajadoras temporeras son alrededor de 200.000. Trabajan entre 3 y 6 meses al año. Una cantidad considerable de ellas permanece en esta actividad 10 a 12 años. Su escolaridad promedio es de 6.8 años de estudios. Aquellas que permanecen en el empleo agroexportador, tienen un promedio de 10.1 años de estudios. Un 16% son analfabetas funcionales, otro 24% no ha completado la Educación Básica, el 43% tiene 9 o más años de estudios.

Esta actividad laboral cuenta con un fuerte componente femenino; con un predominio de mujeres trabajadoras temporeras de edades intermedias, donde el 58,1% tiene entre 30 y 64 años de edad; el 40,7% se encuentra entre los 15 y 29 años de edad y el 1,3 % es mayor de 65 años de edad. Alrededor de un 50% de ellas son madres, están casadas o viven en pareja.³²

³² <http://www.sernam.gov.cl/publico/categoria.php?sec=2&cat=49>, (12-05-2013).



4.3 Los niños temporeros

El trabajo infantil es visto hoy como una de las estrategias de supervivencia de aquellas familias marginadas de los beneficios sociales o de la posibilidad de empleo. La búsqueda de ingresos de estos menores tiene lugar en la calle, en el sector agrícola, en el comercio y en el sector de servicios, lo que se mantiene hasta la actualidad.

Según resultados de la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes en Chile, más de 107 mil menores trabajan en condiciones que vulneran sus derechos. El estudio indica que en el país se dan las peores formas de trabajo infantil. Además, los pequeños que están obligados a trabajar no siempre lo hacen en las condiciones, lugares ni horarios adecuados. Aunque se considera que en nuestro país las cifras de trabajo infantil son menores en comparación con la de otros países de América Latina, nadie podría quedar indiferente al hecho de que 107.676 niños y adolescentes chilenos (3%) lo hacen en condiciones calificadas como "inaceptables", es decir, que se vulneran sus derechos a la educación, el descanso y la recreación. Si bien un 94,6% no tiene problemas, hay un 5,4% (196.104) de niños y adolescentes que trabajan en Chile, dentro de lo cual se incluyen aquellos que lo hacen en precarias condiciones.

Así lo indican las cifras obtenidas en la Primera Encuesta Nacional de Actividades de Niños y Adolescentes en Chile, realizada en conjunto por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Mintrab) y la Organización Internacional del Trabajo

(OIT), con la colaboración del Servicio Nacional de Menores (Sename) y del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En cuanto a la jornada laboral, se indica que el grupo de cinco a 14 años trabaja en promedio 18,5 horas semanales y los adolescentes lo hacen 39,5 horas. Además, tres mil niños y 15 mil adolescentes trabajan con horarios por sobre el límite máximo permitido por la ley incluso para los adultos.

En relación con los lugares donde se desempeñan, un 26,6% lo hace en locales, fábricas, almacenes y oficinas; el 24,6% en el campo, mar, ríos y bosques; el 12,6% en la calle; un 11,7% en la vivienda que habita; otro 11,4% en quioscos, carros fijos y ferias libres; un 7,2% cumple labores en otras viviendas; un 3,2% en botes, camiones o tractores, y un 2,7% en la construcción, como albañiles, ayudantes de obreros o cargadores.

Cuando se habla de las peores formas de trabajo, de trabajo inaceptable, el trabajo realizado por los niños y adolescentes en el campo, está considerado dentro de ellas, concentrándose las labores en el sector agropecuario, en tareas de recolección, siembra, venta de productos y cuidado de animales.

Las encuestas realizadas permiten dar cuenta del trabajo que los niños y adolescentes realizan en sus vacaciones escolares, trabajo que mayoritariamente se concentra en el trabajo agrícola, coincidiendo en esa fecha con el tiempo de recolección y cosecha.



Por razones climáticas y geográficas, este tipo de trabajo infantil se da mayormente en las zonas centro y sur del país, reuniendo a 25 mil niños, que representan un 89,8% de los que realizan estas actividades en todo el país.

El trabajo agrícola de temporada es desarrollado por niños, en su mayoría hombres, de 5 a 14 años (12 mil 678 niños/as, correspondientes al 70,5% de los involucrados en trabajo de temporada).

Estos niños trabajan mayoritariamente ayudando a sus padres durante media jornada o jornada completa, aunque un pequeño porcentaje de ellos debe cumplir con agotadoras jornadas que se extienden más allá de 49 horas a la semana. Los adolescentes que trabajan en la temporada agrícola enfrentan condiciones aún más desfavorables. Los hombres siguen siendo mayoría, aunque también se encuentra un porcentaje significativo de mujeres (73,2% versus 26.8%).

Si bien su actividad está algo mejor regulada (en su mayoría tienen contratos a plazo fijo o acuerdos de palabra), casi un 60% de ellos debe enfrentar largas jornadas de 49 horas o más, con las consecuencias físicas que ello acarrea (cansancio, dolor) y la falta de tiempo para descansar y realizar actividades recreativas o de otro tipo.

De hecho, gran parte de los niños y adolescentes de 5 a 17 años que realiza esta actividad declara "quedar muy cansado, con dolores musculares, y trabajar en



condiciones de mucho frío o calor”. Sólo unos pocos afirman que su trabajo no les afecta físicamente³⁴.

4.4 Normas que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas

Reconociendo las condiciones precarias en que trabajan estos hombres, mujeres y niños de nuestro país, el legislador paulatinamente ha tomado conciencia de su situación, regulando diversos aspectos tendientes a su mayor protección y seguridad en el trabajo:³³

a) Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo (Decreto Supremo N° 594), del 15 de septiembre de 1999

Se refiere a los aspectos sanitarios y ambientales generales de todas las actividades laborales, como:

- Provisión de agua potable en el lugar de trabajo para bebida, aseo personal y de los utensilios para comer
- Servicios higiénicos de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio, y duchas de agua fría y caliente en caso

³³ MINTRAB y OIT, Trabajo Infantil y Adolescente. Síntesis de la primera encuesta zonal y el registro de sus peores formas, Pág. 18.



que el trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal

- Comedores fijos o móviles, aislados del lugar de trabajo para consumir los alimentos
- Equipos de Protección Personal libres de costo para el trabajador o trabajadora, adecuados al riesgo a cubrir
- Limitaciones para el uso de contaminantes químicos específicos.

b) Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Nº 16.744 de 1 de febrero de 1968)

Dentro de la normativa nacional, la promulgación de esta ley constituyó un importante avance en materia de consagración de derechos de las y los trabajadores, en tanto incorpora los criterios de prevención, rehabilitación y compensación por daños sufridos.

Esta ley es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras, aunque no hayan firmado contrato de trabajo. Sin embargo, para que puedan hacerse acreedores de los beneficios que establece la ley es preciso que, en caso de accidente laboral, el Centro de Salud respectivo complete el Formulario de Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT).

Generalmente hay muchas dificultades para que esto se cumpla y tampoco se informa a las y los temporeros afectados sobre la existencia de este derecho.



- c) Reglamento de Notificación Obligatoria de las Intoxicaciones Agudas con Pesticidas (Decreto 88 del Ministerio de Salud).

En los considerandos de este decreto, el Estado de Chile reconoció que “la población, especialmente la que vive en áreas rurales y la que efectúa labores agrícolas, está expuesta a los plaguicidas, produciéndose intoxicaciones graves con resultados de muerte e intoxicación”. Reconoció también que han ocurrido eventos de alarma pública por la aparición de brotes de intoxicación asociados a plaguicidas.

En consecuencia, señala que “los establecimientos asistenciales y los médicos tratantes deberán proceder a la notificación inmediata a la autoridad sanitaria correspondiente frente a la sola sospecha de uno o más casos de intoxicación aguda por plaguicida” (Art. 3º).

- d) Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo, del 11 de febrero de 1969)

Este reglamento establece lo que se ha denominado el derecho a saber, esto es, la obligación que tiene todo empleador de informar, y el derecho que tiene toda trabajadora y trabajador de conocer los riesgos a que se expone en su lugar de trabajo y cómo prevenirlos. Por ejemplo, los peligros para la salud de los productos o sustancias que se usan en el control de plagas.



Esta norma es el equivalente a nivel nacional de lo señalado respecto del acceso a la información como parte del derecho a la salud.

4.5 Sindicalización

Los trabajadores agrícolas de temporada tienen derecho para constituir organizaciones sindicales en su calidad de trabajadores transitorios o eventuales, esto es, que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. Para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, se exige un mínimo de 25 trabajadores.

Por expresa disposición de la ley, los sindicatos o grupos de trabajadores agrícolas de temporada pueden acordar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, especialmente estarán incorporadas las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas, para determinadas faenas de temporada.

También, las partes podrán acordar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. Dichos acuerdos quedarán reflejados en un documento que se denominará Convenio Colectivo, ya que estos acuerdos no están sujetos bajo la modalidad de negociación colectiva reglada.



La temporalidad del vínculo entre los trabajadores es sin duda el principal obstáculo a las posibilidades de organización de este sector. A pesar que en los 25 años desde su emergencia ha habido diversas experiencias asociativas, muchas de ellas muy exitosas, la mayoría de ellas no logran mantenerse en el tiempo.

No existe información sobre el número de trabajadores temporeros organizados y qué porcentaje del total representan. Al observar la evolución de la sindicalización en las diferentes ramas, se aprecia que en la Agricultura, si bien el nivel de sindicalización es notoriamente menor al de otras ramas, muestra un crecimiento interesante, al igual que lo que ocurre con el sector de la Construcción. En el primer caso, el dato es significativo por los históricos problemas que los trabajadores agrícolas han tenido para poder organizarse sindicalmente.

4.6 Negociación colectiva

Se encuentra definida en el Art. 303 del Código del Trabajo que señala: “La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes”.



El Art. 304, por su parte, señala las empresas en las cuales puede tener lugar la negociación colectiva y aquellas en las que no: “La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación”.

Pero el artículo 303 expresa en su número 1:

“No podrán negociar colectivamente:

a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.”

Así al tenor expreso de la disposición transcrita, es claro que los trabajadores agrícolas de temporada no pueden negociar colectivamente.



CAPÍTULO V

5. El contrato de trabajo agrícola de temporada en la legislación comparada

En este capítulo revisaremos las disposiciones referidas al contrato de trabajo agrícola de temporada en las legislaciones latinoamericanas, teniendo presente que este tipo de contratación, tiene sus particularidades propias por las zonas geográficas de que se trata y por los tipos de actividades desarrolladas por los trabajadores en cada país.

5.1 Argentina

En Argentina, existen normas especiales respecto al trabajo agrícola. La ley 25.19135 sobre Trabajadores rurales los define en su artículo 4º: “A los efectos de esta ley será considerado trabajador rural todo aquel trabajador que desempeñe tareas agrarias relacionadas principal o accesoriamente con la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, fruti-hortícola, pecuaria, forestal, avícola, o apícola de acuerdo con lo establecido por el Régimen Nacional ³⁴ de Trabajo Agrario, aprobado por la Ley 22.248, incluyéndose los trabajadores comprendidos en la Ley 23.808. Será considerado empleador toda persona física o jurídica, que directa o indirectamente utilice su capacidad de trabajo, ello sin perjuicio de las obligaciones recíprocas entre empleadores

³⁴ <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/files/ley25191.doc>, (18-05-2013).

directos e indirectos que se generen como consecuencia del vínculo que entre sí establezcan”.

Así, esta Ley establece quienes revisten el carácter de trabajador agrícola, disposición similar a la existente en nuestro Código del Trabajo. Esta misma ley, se encarga de establecer específicamente las obligaciones de las partes en su Artículo 5° que señala:

Son obligaciones del empleador:

- a) Requerir al trabajador rural la Libreta de Trabajo en forma previa a la iniciación de la relación laboral, o en caso que el trabajador no contare con la misma por ser éste su primer empleo o por haberla extraviado, gestionarla ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) dentro de los cinco (5) días de iniciada la relación de trabajo.

La omisión del empleador podrá ser denunciada por el trabajador o la Asociación Sindical que lo represente ante el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE). Sin perjuicio de ello la Asociación Gremial o el trabajador personalmente podrán tramitar la obtención de la referida libreta;

- b) Informar al Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores o su Delegación, trimestralmente, lo que requiera la Autoridad de Aplicación sobre la celebración, ejecución y finalización del trabajo rural.

Cada nueva contratación deberá informarse dentro del plazo de 30 días de haberse llevado a cabo con independencia de la residencia habitual del trabajador o del empleador;

- c) Registrar en la Libreta desde la fecha de ingreso todos los datos relativos al inicio, desarrollo y extinción de la relación laboral.

La libreta deberá permanecer en poder del empleador en el lugar de prestación de servicios debiendo ser devuelta al trabajador al finalizar cada relación;

- d) Ser agente de retención de la cuota sindical de la Entidad Gremial con Personería Gremial a la que el trabajador se encuentra afiliado, registrando sus aportes mensualmente.

ARTÍCULO 6º.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Presentar al inicio de la relación laboral al empleador la Libreta de Trabajo Rural o en su caso informarle que es su primer empleo para que el empleador



inicie los tratamientos para la obtención de la misma, adjuntando la documentación que a tales efectos resultare pertinente;

b) Acompañar toda la documentación que acredite las cargas de familia y sus modificaciones;

c) En caso de pérdida de la Libreta efectuar la pertinente denuncia por ante la autoridad policial más cercana al lugar del hecho o de su residencia, o en el Juzgado de Paz correspondiente, y posteriormente iniciar las gestiones tendientes a obtener una nueva libreta. Esta obligación de presentar por parte del trabajador, Libreta de trabajo rural se encuentra establecida en el artículo 1º de la mencionada ley de trabajadores rurales , y es aplicable a todos los trabajadores agrícolas del territorio de la república Argentina, sean éstos permanentes o temporarios.

Este instrumento, tiene por objeto acreditar la calidad de inscrito del Trabajador en los sistemas de previsión social, acreditar las cargas familiares que dan derecho a prestaciones de salud y cobro de asignaciones familiares, certificación de prestaciones de servicios, pago de remuneraciones e inicio y término de la relación laboral y si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, como prueba de dicha afiliación.

En cuanto a la “temporalidad” del contrato del trabajador agrícola o rural, no existen normas específicas, pero si podemos hacer aplicables las normas sobre el



contrato de temporada, regulado en términos generales por la Ley 20744 sobre Contrato de Trabajo, que en su artículo 96 señala que :

“Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.”

El artículo 98 de esta ley de contrato de Trabajo, establece la obligación del trabajador, de que antes de la iniciación de cada temporada, deba manifestar a su empleador que está a su disposición, para desempeñar el cargo y en que el silencio del trabajador y que su silencio al respecto, se reputará como una conclusión del vínculo laboral que queda sin efecto, es decir, no hay renuncia del trabajador, ni abandono, ni tampoco existe la denominada renuncia tácita, sino que simplemente termina el vínculo.

Esta norma nos parece en extremo curiosa, porque no obstante se habla de trabajo de temporada, el vínculo o relación contractual entre el trabajador y el empleador persiste, y sólo concluirá una vez que el trabajador deje pasar el tiempo y no manifieste su interés de prestar sus servicios al empleador; vínculo que por lo demás parece – aparentemente - no tener ningún efecto práctico, más allá de la “reserva” del puesto del trabajador y la mano de obra para el empleador.

Una norma de ese tipo en nuestra legislación laboral, creemos que no cumpliría utilidad alguna, toda vez que el trabajo agrícola, reviste un carácter estacionario y variable, en que el trabajador sólo se vincula con su empleador por la faena de que se trate y que una vez concluida ésta, concluye la relación laboral, ya que la misma naturaleza de las faenas realizadas, la movilidad de este sector laboral en busca de mejores salarios (quienes muchas veces emigran de una región a otra) y la diversidad de cultivos agrícolas, hacen difícil pensar en esta modalidad de vinculación, lo que además implicaría un tremendo costo para el trabajador y para el empleador, ya que es difícil precisar el momento exacto en que comienzan las faenas, asimismo sería en extremo complicado determinar la fecha en que se consideraría terminado el vínculo laboral.

Para la legislación laboral Argentina, si el patrón no consiente la reiteración de la actividad en el caso del trabajador que manifestó su disposición de trabajar, responde por ello. Debe a ese efecto, abonarle al indemnización por antigüedad o despido y omisión del preaviso.

5.2 Brasil

En la legislación brasileña, el trabajo agrícola de temporada, se encuentra regulado a propósito del contrato de trabajo agrícola, ya que se reconoce como una categoría especial de contratación. Los contratos de trabajo agrícola se encuentran regidos por la ley promulgada en 1973 y, subsidiariamente, por la CLT



(Consolidação das leis do trabalho) o D L –005.452-1943, correspondiente al antiguo estatuto de la tierra.³⁵

El contrato, puede ser escrito o verbal, por el cual una persona natural presta servicios continuos y bajo subordinación a otra persona natural o jurídica (empleador), mediante el pago de una remuneración.

La contratación de mano de obra puede ser hecha por medio de la contratación directa por parte de los productores rurales, o por medio de intermediarios, a quienes se les llama “gatos”. Estos son contratistas de mano de obra agrícola, a quienes también les compete el transporte de los trabajadores, la coordinación de mano de obra de los grupos de trabajadores y prestar los servicios ofrecidos a las empresas que los contratan.

El contrato de trabajo agrícola en general se clasifica en contrato de plazo determinado y contrato de plazo indeterminado. El contrato de plazo determinado es aquel que puede tener una duración por un periodo prefijado, el que no puede exceder – en todo caso de dos años, pudiendo ser prorrogado por una sola vez, prorroga que en todo caso, no puede exceder el límite total de dos años. Habiendo más de una prorroga, el contrato pasa a ser automáticamente, de plazo indefinido.

Teniendo presente que en Brasil – así como en Chile – la contratación de trabajo asalariado temporal es parte de la rutina de los procesos productivos de las

³⁵ http://www.dji.com.br/diversos/indexp_2-legis.htm, (23-05-2013).



actividades agropecuarias, a pesar de la intensa sustitución de trabajo obrero por máquinas e equipamientos, con la finalidad de automatizar las varias etapas de las actividades agrícolas. Es por ello, y atendida la importancia de este grupo laboral, los trabajadores agrícolas de temporada en Brasil, han visto en las cooperativas de trabajo rural, un medio de obtener el respaldo y la organización en pro de la defensa de sus derechos.

Así las cooperativas de trabajo se convierten en una medio a través del cual los trabajadores agrícolas se organizan y unen sus fuerzas para lograr un mayor poder en el mercado laboral, y así obtener mejores condiciones de trabajo, particularmente en situaciones en las que se encuentran desprotegidos total o parcialmente de sus derechos laborales. Como trabajadores autónomos, por medio de la asistencia social de la cooperativa, los asegurados pueden asegurar sus derechos laborales y sus necesidades prioritarias.

De ese modo, las cooperativas de trabajadores agrícolas, por sus características tienden a conciliar los conflictos entre trabajadores y empleadores. Los empleadores tienen la posibilidad de reducir sus costos de transacción y facilitar el reclutamiento de mano de obra, y los trabajadores puede asegurar con mayor facilidad sus derechos y remuneraciones. Pero para que la organización cooperativa funciones en condiciones de obtener sus propósitos, es necesario el desarrollo de un proceso de capacitación y educación cooperativista en consonancia con los principios y valores del cooperativismo, para una efectiva participación de los asociados generación de emprendimiento.



5.3 Perú

En la legislación peruana no se regula en forma especial el contrato de trabajo agrícola permanente o de temporada, pero si se establecen las normas que rigen al contrato de temporada en general, como una categoría especial del contrato de trabajo.

Así el Decreto Legislativo N° 72837 sobre fomento al empleo regula en su Título III, Los contratos sujetos a modalidad, estableciendo en su artículo 96 que:

“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad podrán celebrarse cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitente o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

Y señala en el Artículo N° 110 que: “ El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo, en atención a la naturaleza del actividad productiva”.



Se establece además (Art. 111) que en los contratos de temporada necesariamente debe constar lo siguiente:³⁶

- La duración de la temporada
- La naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación; y
- La Naturaleza de las labores del trabajador

Además de lo anterior, se confiere al trabajador de temporada (Art. 112), el derecho a ser contratado para las temporadas siguientes, si la suma de los periodos laborados supera en conjunto el año calendario, computado a partir de la primera temporada de trabajo.

³⁶ <http://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/DecretosLegislativos/00728.pdf>, (02-06-2013).

CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo agrícola, regula en términos generales la relación laboral entre el trabajador “temporero” y su empleador. Pero, las condiciones en que éste realiza su trabajo, el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de sus derechos, quedan muchas veces fuera del amparo de la ley.
2. El incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, y la no existencia de suficiente fiscalización, hacen que muchas veces el trabajador no haga efectivos sus derechos.
3. El trabajador que debe vivir de su trabajo, no ve en los tribunales una manera efectiva y expedita de exigir su cumplimiento, ya que las demoras y trámites constituyen un desincentivo para ello.
4. Respecto de los trabajadores, es notoria la necesidad de crear conciencia, acerca de los beneficios de contar con organizaciones fuertes, capaces de elaborar propuestas, que impulsen acciones de capacitación y autoformación en derechos laborales, conducción de organizaciones sindicales, negociación colectiva; entre otras acciones y que apoyen las labores de fiscalización.



5. Derivado de que el trabajo de temporada no está regulado en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, no se le da la importancia que amerita esta clase de contratación.



RECOMENDACIONES

1. Que el Estado de Guatemala regule en el Código de Trabajo, el trabajo de temporada como un trabajo formal, y así los trabajadores (as) puedan tener los mismos derechos y obligaciones laborales como todos, y que no exista ninguna discriminación laboral; ya que todos debemos ser regidos por la misma ley.
2. Que el Congreso de la República de Guatemala al momento de regular el trabajo de temporada en el Código de Trabajo, logre que el trabajador conozca cuáles son sus derechos y obligaciones al momento de iniciar una relación laboral, y a su vez sepan qué hacer al momento de sufrir cualquier tipo de violación a sus derechos como trabajadores.
3. Que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social garantice a los trabajadores que realizan el trabajo de temporada, la cobertura del servicio del seguro social, y que sean atendidos al momento de encontrarse enfermos o de sufrir algún accidente dentro de la jornada de trabajo; esto con el fin de que los trabajadores gocen de la protección necesaria y puedan realizar su trabajo en forma adecuada y eficaz.
4. Que el patrono, una vez regulado el trabajo de temporada en el Código de Trabajo garantice a sus trabajadores la estabilidad en sus puestos de trabajo, a efecto que el trabajador cuente con los beneficios económicos y sociales.



5. Es necesario que el trabajador tenga conocimiento de que existen organizaciones especializadas y capaces que pueden velar por el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales.



BIBLIOGRAFÍA

GONZÁLEZ RANSAZ, Orazio. **Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**. Chile, (s.e), 1998.

GUTIÉRREZ, Rosa Ximena y Rosa María Mengod Gimeno. **El contenido ético-jurídico del contrato de trabajo**. Chile, (s.e), 2000.

HERRERA MATAMALA, M. T. **La terminación del contrato de trabajo**. Chile, (s.e.), 2004.

HUMERES NOGUER, Héctor. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Chile, Editorial Jurídica, 2000.

KASKEL, Dersch. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, (s.e.), 1961.

LÓPEZ SANTA, María. **Los Contratos parte general**. (s.p), Editorial Jurídica, (s.f.).

MACCHIAVELO CONTRERAS, Guido. **Derecho del trabajo**. Chile, Editorial Universitaria, 1986.

POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. **Contratos especiales**. Chile, (s.e), 2000.

POBLETE JIMÉNEZ, Carlos y S. Saavedra. **Código del trabajo**. (s.p), Editorial Revista Técnica del Trabajo, 1994.

SALAS QUINTANAL, H. **La Modernización del agricultor y los trabajadores temporeros**. Guadalajara, México, (s.e), 1997

THAYER, W. y P. Novoa. **Manual de derecho del trabajo**. Chile, Editorial Jurídica, 1989.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 Congreso de la República, 1989.

Código Civil. Decreto Ley 106, Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1964.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República, 2007.